

Data de aprovação: ____/____/____

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:
UMA RELAÇÃO COM O EXCESSO DE TRABALHO**

Sylvia Carolina Varella Fernandes¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente artigo científico visou analisar a proteção da saúde mental do trabalhador no direito do trabalho, ressaltando os problemas de saúde causados aos trabalhadores pelo excesso de trabalho. Assim, contribuiu para atentar que vivemos em um mundo capitalista e extremamente tecnológico, na qual as relações interpessoais e sociais, e o lucro são os principais objetivos contemporâneos. Em função disso, surge uma grande produtividade no mercado de trabalho, fazendo com que os trabalhadores fiquem cada vez mais conectados aos seus empregos, o que, consequentemente, aumenta a sua jornada de trabalho, se afastando das suas vidas pessoais, impactando por essa razão em sua saúde física, mas, principalmente, na saúde mental, que é a base para uma vida saudável. Por isso, o seu objetivo principal foi verificar a relação existente entre adoecimento mental e o excesso de trabalho, além de sustentar que é imprescindível uma responsabilidade do empregador em arcar com a reparação de danos causados ao trabalhador, no caso de problemas de saúde mental, comprovado que foi decorrente do trabalho. Assim, como resultado desse estudo, propôs analisar formas de proteção à saúde mental que são utilizados em outros países, para uma eventual aplicação no Brasil; evidenciou que há muitos problemas mentais que são causados pelo excesso de cobrança e de trabalho para diminuir a quantidade de doenças psicológicas, com o intuito de obtermos uma sociedade equilibrada e saudável. Para a realização dessa pesquisa qualitativa foram utilizados o método dedutivo, com relação ao método de procedimento, utilizou-se o tipológico. No tocante as técnicas de pesquisa, buscou-se a bibliografia, jurisprudências, artigos científicos e a legislação brasileira. Portanto, concluiu-se que

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: sylviacarolinavf@hotmail.com

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br.

é necessário a responsabilização do empregador no sentido de garantir a dignidade humana do trabalhador.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Saúde mental. Doenças psicológicas. Segurança do trabalhador.

WORKER MENTAL HEALTH:

A RELATIONSHIP WITH OVERWORK

ABSTRACT

This article aims to analyze the protection of workers' mental health in employment law, highlighting the health problems caused to workers by overwork. In this way, it contributed to the fact that we live in a capitalist and technological world, where personal relationships and profit are the main contemporary goals. As a result, there is a great productivity in the employment market, causing workers to be more and more connected to their jobs, which consequently increases their working hours and increasingly distances in their personal lives, impacting on their physical health, however, mainly in mental health, which is the basis for a healthy life. Therefore, its main objective was to verify the relationship between mental illness and overwork, in addition to sustaining that the employer's responsibility to bear the compensation of damages caused to the worker is indispensable, in case of Mental health problems, proven to be due to work. Thus, as a result of this study, it analyzed forms of mental health protection that are used in other countries for eventual application in Brazil; Evidenced that there are many mental problems that are caused by excessive collection and work to reduce the amount of psychological illnesses, in order to obtain a balanced and healthy society. For the accomplishment of this qualitative research, the deductive method was used, with respect to the method of procedure, the typological was used. Regarding the research techniques, we searched for bibliography, jurisprudence, scientific articles.

Keywords: Employment law. Mental health. Psychological illnesses. Worker safety.

1 INTRODUÇÃO

Muito tem se falado nos dias atuais de saúde mental, pois vivemos em um mundo tão capitalizado em que o foco torna-se produzir cada vez mais que acaba resultando muitas vezes em muitas pressões e prejudicando a nossa saúde. Porém, antes de adentrarmos no tema principal, devemos questionar o que é a saúde mental? Segundo a Organização Mundial da Saúde, a saúde mental é definida como: um estado de bem-estar em que todo indivíduo percebe seu próprio potencial, pode lidar com o estresse inerente a vida, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para si e para a comunidade em que vive, ou seja, um desequilíbrio no bem-estar mental de uma pessoa pode leva-la a tomar decisões precipitadas, causando não somente um dano a ela, mas a uma toda sociedade.

É indispensável assim uma mente sadia para uma sociedade saudável, muitas decisões individuais e coletivas são influenciadas por uma série de fatores prejudiciais, devido a submissão dos indivíduos, principalmente trabalhadores, a extensivas cargas de trabalho em detrimento do seu status mental.

Todavia, entrando no quesito do direito do trabalho e essa proteção da saúde mental, já possuímos um déficit nessa proteção do trabalhador. Parafraseando um dos grandes pensadores Benjamin Franklin (1706-1790) “o trabalho dignifica o homem”, assim sendo, o trabalho é o principal fator de produção de riqueza já que vivemos em uma sociedade capitalista, porém, ele não deveria ser resumir apenas em lucro, mas sim em uma satisfação humana de reinventar, de construir um novo mundo e uma nova realidade com seus pensamentos, suas ideias e esforços. Além disso, quando há motivação em algo que você faz, você consegue realizar por alcançar e atingir níveis e objetivos altíssimos, isso gratifica o ser humano e te mostra um ser absolutamente capaz de mudar a realidade que vive.

Porém, o que se constata no mundo real é diferente do que se esperava, o trabalho hoje virou um sistema organizacional, onde se foi preocupado muito com a produtividade em si, mas esqueceram dos direitos sociais conquistados e principalmente de uma proteção acerca da saúde mental do empregado, pois ficaram tão sobrecarregados para atingir metas, que nos tornamos uma sociedade doente.

Nesse contexto, esse artigo visou conscientizar que é importante uma preocupação e proteção da saúde mental dos indivíduos, tendo em vista que não

interfere somente em uma pessoa só, mas em uma sociedade, podendo suscitar consequências severas à ela e ao ambiente que se enquadra.

Dessa forma, teve como o seu objetivo principal verificar a relação existente entre adoecimento mental e o excesso de trabalho, além de sustentar que imprescindível uma responsabilidade do empregador em arcar com a reparação de danos causados ao trabalhador, no caso de problemas de saúde mental, comprovado que foi decorrente do trabalho. Assim, propôs como resultados analisar formas de proteção à saúde mental que são utilizados em outros países, para uma eventual aplicação no Brasil; evidenciou que há muitos problemas mentais que são causados pelo excesso de cobrança e de trabalho para diminuir a quantidade de doenças psicológicas, com o intuito de obtermos uma sociedade equilibrada e saudável, respeitando ainda por cima o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto em nossa Constituição Federal.

Essa pesquisa em sua forma de abordagem foi qualitativa, pois houve a interpretação dos fenômenos, dados atribuindo-os significados. Com relação ao seu método de abordagem, utilizou-se o método dedutivo, já que que é a aplicação de princípios gerais, nesse caso, o problema da proteção jurídica da saúde mental do trabalhador, à casos específicos, que são as condições do trabalhadores frente à essa questão. Já no método de procedimento, utilizou-se o tipológico. No tocante as técnicas de pesquisa, buscou-se a bibliografia, a jurisprudência, artigos científicos e a legislação brasileira, como também usou um viés principiológico e revisão de bibliografia.

2 DEMANDAS DO CAPITALISMO

De acordo com o autor José Donizete da Silva, (SILVA apud SILVA DA CUNHA 2012, p.12) o começo da Revolução Industrial, no século XVIII, foi um marco para as relações trabalhistas, em que, devido ao início da industrialização, a atividade laboral tornou-se degradante para o trabalhador, diante das intensas jornadas de trabalho, do uso de máquinas industriais sem equipamentos de proteção ao trabalhador e das cargas com peso excessivo, que causavam danos físicos e psicológicos aos empregados. A partir de então, a proteção à saúde do funcionário começou a ser discutida, abordando sua importância para os empregados como também para os empregadores.

Por causa desse cenário, a preocupação com a saúde do trabalhador foi um ponto crucial em seu ambiente de trabalho, diante dos grande aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais dos trabalhadores. Nesse sentido, para assegurar as condições dignas ao trabalhador em seu ambiente de trabalho, o legislador constituinte dispôs no art. 7º, nos incisos XXII e XXIII, que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho e adicional de remuneração para atividades insalubres, como assim estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...] XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Fiorillo (2013, p.53) conceitua o meio ambiente de trabalho como:

[...] local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Portanto, o local de trabalho tem que ser um ambiente favorável à saúde do trabalhador, pois o trabalho dignifica o homem, e com isso, tem que ser uma realização pessoal, um meio de transformação do meio ambiente.

Por causa desse desenvolvimento tecnológico, somos regidos hoje por relações, ou seja, é notório que vivemos em um mundo extremamente globalizado, em que a rotatividade e produção são os pilares para o desenvolvimento da economia, já que vivemos em uma sociedade extremamente capitalista. Entretanto, o decorrente problema da saúde do trabalhador, já que não possui nenhum descanso e quer estar conectado 24 horas por dia, é uma grave preocupação, pois os índices de doenças psicológicas são crescentes nos dias de hoje.

Como exemplo desses sistemas rápidos de produção, temos as várias pequenas empresas, as famosas *startups* que hoje em dia são uma maneira bem rápida de produção e comercialização dos produtos, que possuem sistemas de produção em massa diferentes do que eram antigamente, porém, que se não fossem

o surgimento deles, o mundo não seria regido por compras e por querer crescer cada vez mais. Já dizia Marx (1859, prefácio):

A produção social da sua vida, os homens contraem determinadas relações necessárias e independentes da sua vontade, relações de produção que correspondem a uma determinada fase de desenvolvimento das suas forças produtivas materiais. O conjunto dessas relações de produção forma a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se levanta a superestrutura jurídica e política e à qual correspondem determinadas formas de consciência social. O modo de produção da vida material condiciona o processo da vida social, política e espiritual em geral. Não é a consciência do homem que determina o seu ser, mas, pelo contrário, o seu ser social é que determina a sua consciência.

Assim, conclui-se que as relações de trabalho e produção entre as pessoas são a base do mundo em que vivemos e conseqüentemente do nosso futuro, pois isso é que forma a estrutura econômica da sociedade, impactando em todos os meios, jurídico, político ou social e fazendo com que o mundo cresça e se desenvolva.

2.1 MODO DE PRODUÇÃO

A implantação do sistema, criado por Frederick Winslow Taylor, no início do século XIX, o famoso taylorismo, tinha como processo produtivo um funcionário que exercia sua função mecanicamente em um menor tempo possível e sem saber como se dava esse funcionamento, ou seja, ele estudava a melhor eficiência do seu operário e o colocava para desempenhar apenas essa função, obtendo assim um maior controle da linha de produção. O homem então se transformou em uma máquina e só fazia aquele trabalho repetidamente para a obtenção de um lucro.

Além desse procedimento, tivemos a implantação de outro: o fordista, gerado por Henry Ford, que seguia três princípios básicos a intensificação – menos tempo de produção –; economia – produção equilibrada do seu estoque – e produtividade, em que a mão de obra do trabalhador era o meio mais importante, com isso, tínhamos linha de montagem, que o funcionário ficava parado montando os produtos, enquanto eles chegavam a eles por meio de uma esteira rolante, para dinamizar o meio de produção. Porém, esse trabalho começou a se tornar completamente repetitivo e desgastante.

Em razão disso, essas condutas impactavam demasiadamente na saúde mental do trabalhador por fazerem um único só movimento e isso acabar prejudicando-o por vivarem máquinas de produção. Uma grande crítica a esses

sistemas, é o famoso filme, tempos modernos, demonstrando exatamente o mecanismo praticado pelos trabalhadores e o grande surgimento de doenças tanto físicas como mentais por um trabalho repetitivo.

Atualmente, no ano em que vivemos, a tecnologia cresce cada vez mais e nosso meio de produção mudou completamente. Exemplificando, atualmente o trabalhador não possui mais um vínculo somente à empresa e somente destinado a um trabalho específico, ou seja, hoje ele pode trabalhar à distância, em qualquer lugar do planeta, em que o empregador não precisa também possuir um vínculo direto com o empregado e pode exercer várias funções.

Outrossim, graças a tecnologia, as empresas possuem outra forma para manufaturar, como por exemplo, os algoritmos que são plataformas tecnológicas funcionando como uma programação de produção de produtos, que realizam essas produções de forma mais ágil, graças a altas tecnologias ou máquinas que produzem várias peças ao mesmo tempo e formam as vendas em segundos, possuindo um alto número de artefatos para subir ainda mais as vendas. E, por termos uma relação mais vasta, faz-se necessário uma maior proteção do trabalhador e consolidação de leis trabalhistas por causa disso.

Dessa maneira, deve-se existir uma produção em massa, pois como já explanado, vivemos em um mundo que é regido pelo capitalismo, na qual, as relações de trabalho, e, conseqüentemente, produção são a base de onde tudo funciona.

3 A PÉRPETUA CONEXÃO DO SÉCULO XXI

Somos classificados hoje como a “geração Z”, pois não sabemos viver sem ser em uma era digital. A praticidade atualmente é tão grande, que é só jogarmos uma informação no google ou outras plataformas que achamos o resultado imediato, por isso, somos uma sociedade imediatista, ao contrário dos nossos pais, avós, que tinham que se comunicar por cartas ou buscar nos livros as informações que queriam.

As notícias são passadas em segundos, ou seja, se você tiver no Japão e outra pessoa no Brasil, em segundos vocês podem trocar informes; se ver por meio de câmeras; a saudade hoje de uma pessoa que mora longe, já não é mais problema; quer falar com alguém? Só abrir o *whatsapp*; *facebook*; *twitter*, buscar com quem queremos falar, digitar rapidamente e pronto, tá feito. Quer sair de casa, mas não tem carro ou em um dia corrido? Abre o aplicativo do uber ou de táxi, chama um carro e pronto, em instantes você chegará ao seu destino.

Inclusive, há uma série realizada pela *netflix*, “*black mirror*” que relata o quanto somos conectados e dependentes de plataformas digitais, influenciando negativamente e positivamente em nossas vidas. É assustador pensarmos que nos subordinamos à plataformas digitais e a tendência é piorar ou melhorar, depende do seu ponto de vista, cada vez mais.

3.1 POR QUE TEM QUE FICAR SEMPRE CONECTADO?

Na forma atual de trabalho uma das formas de relação empregatícia é o trabalho à distância, em qualquer lugar do mundo, podemos dar um comando e produzir artefatos. Dito isso, na nossa própria legislação trabalhista, após a reforma, no art. 62, III, os empregados possuem a possibilidade do teletrabalho, ou “*home office*”. Assim, no art. 75-B, CLT, podemos definir o teletrabalho como:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

[...] Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Dessa forma, o trabalhador pode realizar suas funções em casa, tem a liberdade de ter um dia equilibrado, o que já é um grande avanço no que concerne à saúde mental e física do funcionário.

De acordo com nossa Carta Magna, em seu artigo 1º, temos o princípio da dignidade da pessoa humana, como um direito fundamental no nosso ordenamento. Ou seja, passamos a maior parte do nosso tempo trabalhando, à disposição de alguém, mas esquecemos que é de extrema importância possuímos um tempo para cuidarmos das nossas relações pessoais.

Por exemplo, a jornada de trabalho prevista em nossa legislação é de quarenta e quatro horas semanais, então se entrarmos 8h da manhã teremos que sair às 18h praticamente para no final chegarmos a jornada de trabalho adequada segundo o nosso sistema jurídico.

Assim, pensando bem, se passamos boa parte do nosso dia no trabalho, que horas poderemos ir a um médico? Ou nos relacionarmos? Fazemos nossas pendências pessoais? Não temos horários disponíveis. Temos que ficar disponível a

uma subordinação, mas ficamos tão esgotados que isso acaba nos afetando emocionalmente e fisicamente.

A Constituição Federal/1988, em seu art. 170, tem como seus princípios gerais da atividade econômica que é direito do trabalhador: [...] a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Com isso, chegamos em casa extremamente esgotados e ainda temos afazeres para terminar. Fazendo uma comparação com outros países, Estados Unidos, por exemplo, a legislação de lá é menos restritiva e a carga horária bastante flexível. Os empregados são pagos apenas pelas horas trabalhadas e não um salário fixado. Além disso, aqui no Brasil, temos a Prontidão que ocorre quando o empregado permanece fora do seu horário habitual de trabalho, nas dependências do empregador ou em um local determinado por ele, aguardando ordens de serviço sendo remunerado com 2/3 da hora do salário normal.

Por isso, a necessidade de extrema desconexão após o trabalho. Ou seja, se houvesse uma redução nessa jornada de trabalho, teríamos tempo para nos dedicarmos as nossas relações pessoais e a nossa vida pessoal.

Chegamos então em um direito que foi regulamento agora há pouco na França, o direito à desconexão do trabalho, ou seja, direito a se desconectar do trabalho ao encerrar sua jornada, focando em suas horas de lazer, de crescimento pessoal e de preservação da nossa mente humana, afinal, não somos máquinas para ficarmos 24 horas do nosso dia ligados ao empregador. Essa lei abrange o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhes permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.

O professor Jorge Luiz Souto Maior (2003), em seu artigo, cita que:

Os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo, negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social.

Sua defesa consta ao direito a uma vida individual e socialmente saudável, que no mundo capitalista que vivemos o acúmulo de trabalho torna-se que algum

superior comande a gente e diga com o que temos que nos preocupar em nosso cotidiano, que, conseqüentemente, é o trabalho.

Portanto, o direito à desconexão é condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever.

Vejamos um exemplo de uma lei Francesa, a chamada lei do direito à desconexão, promulgada em 1º de janeiro de 2017 afirmando que:

Todas as empresas com mais de 50 funcionários devem estabelecer, em comum acordo com a força de trabalho, horários determinados de conexão ao celular e à Internet. Os empregados têm o direito de desfrutar de 11 horas de descanso entre duas jornadas de trabalho.

Além disso, Javier Felipe, um neurocientista do Centro Superior de Pesquisas Científicas da Espanha, ressalta ainda que estar constantemente conectado ao trabalho cria um estresse que não é bom para o cérebro nem para muitos outros órgãos.

4 O ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR

Segundo a Procuradora do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte, Ileana Neiva Mousinho, o número de trabalhadores que sofrem transtornos mentais em decorrência do trabalho tem aumentado as denúncias refletidas no Ministério Público decorrentes de acidentes de trabalhos. Por isso, é necessário uma devida providencia para a proteção dessa classe.

Assim, o MPT, demanda atuações a serem desenvolvidas (NEIVA, 2015, p. 137)

1. Instauração de inquéritos civis, onde os fatores de riscos, incluindo os de organização do trabalho, sejam investigados e comprovados, com vistas à obtenção de tutela extrajudicial ou judicial inibitória da atuação empresarial que amplia os riscos de adoecimento psíquico dos trabalhadores; instauração de procedimentos promocionais para implementação da Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no Sistema Único de Saúde (SUS) e da política pública específica de saúde mental;
2. aproximação com as Universidades, Fundações de Pesquisa de Saúde e Centros de Referência e Saúde do Trabalhador, para compilação e elaboração de estudo detalhado, com posterior apresentação aos diversos segmentos sociais e aos Poderes Executivo, Legislativo e judiciário, sobre os riscos que, a médio prazo, os crescentes custos sociais e financeiros dos transtornos psíquicos ocasionam ao país.

Tendo em vista esse cenário, somados aos estudos já em curso no mundo, devem ser usados para um chamamento à reflexão dos governos, sobre a necessidade de regulação do atual padrão de organização produtiva, que tem feito eclodir transtornos psíquicos, que oneram os sistemas previdenciários, com aposentadorias precoces por incapacidade e concessão prolongada de benefícios previdenciários, para questões de saúde mais complexas e de mais difícil cura dos que outros agravos à saúde (NEIVA, 2015).

De acordo com uma pesquisa do “Mental Health Action Plan 2013-2020”, ou seja, plano de ação para a Saúde mental 2013-2020 da Organização Mundial da Saúde (OMS), os distúrbios mentais representam 13% de todas as doenças, além disso, o estudo também estima que cerca de 350 milhões de pessoas deverão sofrer de depressões e 90 milhões sofrerão de abuso ou dependência de substâncias causadas por esses distúrbios psicológicos.

4.1 DOENÇAS CAUSADAS NOS TRABALHADORES

Com base no autor, Jeffrey Pfeffer, em uma entrevista consolidada para a época negócios baseado no seu livro “dying for a paycheck”, ele ressalta que:

As causas, ou as condições de trabalho mais prejudiciais à saúde, são insegurança econômica – como demissões –, falta de controle do trabalho – microgerenciamento –, conflito entre trabalho e família, longas jornadas, turnos de trabalho e ausência de processos, ou justiça, nos locais de trabalho. Os sintomas, por sua vez, são exaustão, incapacidade de concentração, distúrbios estomacais, erupções cutâneas e necessidade de muitos medicamentos prescritos – por exemplo, pílulas para dormir, antidepressivos – para lidar com a rotina laboral.

Assim, podemos observar que por causa de uma grande demanda produtiva ocasionado pelo mundo globalizado em que vivemos, cujo o lucro é o principal pilar para as empresas, há uma sobrecarga dos trabalhadores, causando um excesso de produção. Para essa exaustão causada por esse exagero, há uma síndrome nomeada pelos Japoneses como Síndrome do *Karoshi*.

Por isso, quanto à isso (FRANCO apud CHEBAB, 2013, p.154; UEHATA, apud HERBIG; PALUMBO apud CHEBAB, 2013, p. 154): “O termo japonês 過労死, ou *karoshi* (também conhecido no meio rural brasileiro como “birôla”), é usado para

definir a morte súbita por excesso de trabalho e Na tradução literal, karo significa excesso de trabalho e shi significa morte”.

Dessa maneira, podemos perceber então que no Japão que a produtividade, economia, e, conseqüentemente, o trabalho são um foco no país, tanto é que eles são um dos países mais desenvolvidos do mundo. Importante salientar também que desde a 5ª série é obrigado nas escolas o ensino de economia doméstica às crianças Japonesas. Além disso, o governo Japonês paga aos estudantes para eles irem a outros países, estudarem suas legislações, e assim fazerem *networking* para expandir ainda mais a produção no Japão, com o objetivo de se tornar grandes líderes mundiais.

Todavia, esse grande incentivo tem preocupado o Governo Japonês, pois a palavra “*Karoshi*” em seu dicionário significa morte por excesso de trabalho. Ou seja, o próprio governo estava estimulando indiretamente as doenças psicológicas ou mortes decorrentes dessa situação.

Além dessa síndrome, outra bem conhecida por causa da grande exigência dos trabalhadores é a síndrome de *Burnout*, na sua Classificação Internacional de Doenças, CID10 Z73.0, tratando-se de uma exaustão física e mental, que possui como principais características depressão; Rotatividade no trabalho e comportamentos de trabalho improdutivos; relações interpessoais problemáticas; e atitudes negativas, especialmente no que diz respeito à satisfação no trabalho; falta de energia; alteração constante de humor e isolamento, mas também se trata de como a forma do trabalho é designada pelos chefes, que muitas vezes conduzem suas equipes como verdadeiros exércitos.

Diante disso, ainda importante mencionar o que fora citado pela procuradora Ileana Neiva, do Ministério Público do Trabalho, (NEIVA, Ileana. 2015, p. 139.)

Transtornos mentais como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, entre outros, estão relacionadas aos mais diversos fatores: más condições de trabalho, cobrança excessiva de metas de produtividade, ritmo intenso de trabalho e falta de reconhecimento do valor do trabalho, exposição a produtos químicos, temperaturas extremas e ruídos intensos.

Estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS), estima-se que mais de 300 milhões de pessoas vivem com depressão, aumentando mais de 18% entre 2005 e 2015. Isto posto, a Diretora-Geral da OMS, Margareth Chan, afirmou que estes novos

números são um sinal de alerta para que todos os países repensem suas abordagens à saúde mental e tratem-na com a urgência que merece.

Em consoante com o artigo “Death from overwork: occupational health consequences of the Japanese production management” realizado por (NISHIYAMA; JOHNSON apud CHEBAB, 2013, p. 155): “O primeiro relato de *karoshi* foi em 1969, com a morte súbita de um trabalhador de 29 anos de uma grande empresa de jornal do Japão por acidente vascular cerebral”.

Ainda importante ressaltar também: (NISHIYAMA; JOHNSON apud CHEBAB, 2013, p. 155):

[...] Estima em mais de 10.000 trabalhadores falecidos anualmente e já houve ano em que foram apresentadas formalmente 700 denúncias. As principais causas médicas de morte frequentemente associadas ao *karoshi* são ataques cardíacos (18,4%), acidentes vasculares cerebrais (17,2%), trombose ou infarto cerebral (6,8%), infarto agudo do miocárdio (9,8%), insuficiência cardíaca (18,7%) e outras causas (29,1%).

[...] o Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar japonês reconhece, para fins de pagamento de indenização, de 20 a 60 mortes por ano.

Tendo em vista esses dados supramencionados, ataques cardíacos e acidentes vasculares cerebrais estão no topo das doenças mais causadas devido a exaustão do excesso de trabalho. Por isso, há de ser indenizada pessoas que saíram de seus empregos em consequência desse ambiente nocivo de trabalho, causado tanto por pessoas tóxicas no ambientes ou por uma sobrecarga.

4.2 DOENÇAS CAUSADAS AOS TRABALHADORES PELOS AMBIENTES NOCIVOS E TÓXICOS

Outrora, não são apenas síndromes que causam transtornos psíquicos, mas também as pessoas tóxicas em ambientes de trabalho. Elas impedem o fluxo do trabalho, a concretização de algum projeto e a produtividade da empresa bem mais lenta. Logo, existem vários passos de como identificar e se proteger de pessoas nocivas no ambiente, de acordo com o “eu sem fronteiras”:

- 1) Pessoas que sempre se fazem de vítima. Seja em casa ou no ambiente de trabalho, elas se colocam como vítima da vida, dos problemas. São incapazes de afirmar que erram e enfrentar de cabeça erguida os problemas. Por parte da gestão, é preciso ter cautela, pois pessoas vítimas não assumem as suas responsabilidades, fazendo até com que colegas corretos assumam os seus erros.

- 2) Pessoas controladoras desafiam a própria gestão da empresa. Este tipo de pessoa assume o poder do chefe e sempre tentará dar a sua opinião, ideia, tentando controlar tanto os colegas como o ritmo de trabalho do ambiente. Elas observam e são capazes de cobrar a produção de um colega. Podem ser pessoas inseguras que no fundo querem se aproveitar de qualquer situação para se saírem melhor.
- 3) Uma pessoa negativa em um grupo de trabalho vai conseguir destruir qualquer harmonia que exista no ambiente. Reclamando, irritadas ou desconfiadas de tudo, elas deixam os colegas para baixos, mais cansados. Estes saem do trabalho como se estivessem trabalhando dias, justamente pelo fato de conviver com uma pessoa negativa.

Ainda demonstra no El País:

[...] Processos como imitação e contágio, estilo de liderança, relacionamento com colegas e características ambientais contribuem para entender por que existem organizações ou departamentos tóxicos.

[...] De acordo com uma recente pesquisa do Eurobarômetro, 53% dos trabalhadores consideram que o estresse relacionado com o trabalho é um dos principais riscos ocupacionais.

[...] na verdade, estima-se que esse mal custe anualmente cerca de 20 bilhões de euros (cerca de 90 bilhões de reais) à União Europeia, incluindo dias de trabalho perdidos e custos de saúde associados.

Para ilustrar em como essas doenças psíquicas, estão bem existente e é um grande problema, relata o médico Francês, especialista em medicina do trabalho, (KLUFT apud DUBLÉ, 2018):

[...] A resposta aos problemas torna-se individual e se exprime através da saúde do trabalhador mais do que na solução coletiva, ou seja, na luta. Agora, os assalariados são obrigados a investir a si próprios, de corpo e alma, no trabalho, e disso deriva uma forma de competição entre os trabalhadores que destrói os laços de solidariedade. O *burnout* é claramente a expressão da evolução do mundo do trabalho como o conhecemos nos dias de hoje.

[...] Os casos de *burnout* chegam aos consultórios quando estão em situação bem avançada, quando ocorreu um fenômeno de descompensação, como é o caso de um paciente que não consegue sair da cama pela manhã para ir ao trabalho, ou quando sofreu um acidente ao dirigir seu carro para ir ao trabalho. Acidentes estradais nesses casos são muito frequentes, e estão ligados à angústia, ao desejo de “acabar com isso”. O risco de suicídio é importante: a primeira coisa a ser feita é, portanto, dar uma pausa no trabalho, para tirar o paciente de uma situação de sofrimento.

[...] Conheci pacientes que tremiam, que não conseguiam mais atender um chamado telefônico, ou que tinham medo de cartas recomendadas. Tais pessoas com frequência têm dificuldades com a sua hierarquia no trabalho.

Tudo no nosso corpo está interligado, mente e corpo humano são uma coisa só, e como já citado acima pelo psiquiatra, quando estamos de bem com a vida, fazendo o que gostamos, conseguindo conciliar tudo, nosso corpo funciona bem e as chances de termos problemas de saúdes são mais baixas. Mas, se estamos com

nosso cérebro exausto, confuso e bagunçado, acaba influenciando negativamente no nosso corpo e também nas células de defesas, o que origina as doenças físicas.

Segundo o psiquiatra Alfredo de Marco (2016) ele explana que:

Estudos comprovaram que o sistema endócrino e nervoso, por exemplo, influenciam as defesas do nosso corpo pela liberação de hormônios, que estão diretamente ligados as nossas emoções, quando nos sentimos bem, nosso corpo funciona de maneira equilibrada. Por outro lado, quando estamos em uma montanha-russa de sentimentos, promovemos a liberação de hormônios de maneira descontrolada, o que afeta não só nossas células de defesa como todas as funções orgânicas que desempenhamos.

Esse problema mental, é só um dos vários exemplos que podem ser mencionados no presente artigo, pois o que mais ocorre atualmente são empresas que possuem uma alta demanda de produção e sobrecarregam seus funcionários, o que prejudica a sua vida pessoal. E para um bom equilíbrio, faz-se necessário conciliar trabalho e vida, pois não somos máquinas humanas que precisamos trabalhar para morrer, sem ter vivido nada.

5 A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR QUANTO AOS DANOS CAUSADOS

Como forma de solucionar o problema, podemos fazer uma analogia com a legislação Japonesa, em que o governo está implementando planos para diminuir o índice de suicídios e protegerem os seus trabalhadores. Assim, está incentivando-os a tirarem folga em uma manhã de segunda-feira mensalmente; liberarem os seus funcionários às 15h nas Sextas-feiras.

Há propostas sugeridas pelo Fórum Econômico Mundial para as empresas que são: proteger a saúde mental reduzindo os fatores de risco relacionados ao trabalho; promover a saúde mental ao desenvolver aspectos positivos de trabalho e as habilidades dos empregados; enfrentar casos de problemas de saúde mental independentemente da causa.

Ainda ressalta no guia produzido pelo Fórum Econômico Mundial:

[...] O guia também enfatiza passos que as empresas podem tomar para criar um ambiente de trabalho saudável, incluindo: conhecimento sobre o ambiente de trabalho e sobre como ele pode ser adaptado para promover uma melhor saúde mental para diferentes empregados; aprender com as motivações de líderes organizacionais e empregados que tomaram atitudes nesse sentido; não tentar “reinventar a roda” e descobrir o que outras empresas fizeram.

A OMS lembra ainda que as organizações tem responsabilidade de apoiar indivíduos com transtornos mentais tanto para continuar como para retornar ao trabalho:

[...] Muitas iniciativas podem ajudar indivíduos com transtornos mentais. Particularmente, a flexibilidade da jornada de trabalho, o redesenho do trabalho, o enfrentamento de dinâmicas negativas do ambiente e a comunicação sobre apoio confidencial podem ajudar pessoas com transtornos mentais a continuar ou retornar ao trabalho.

[...] Além disso, o acesso a tratamentos baseados em evidências demonstraram ser benéficos para a depressão e outros transtornos mentais. Por conta do estigma associado a esses transtornos, os empregadores precisam garantir que indivíduos se sintam apoiados e capazes de pedir ajuda para continuar ou retornar ao trabalho, e tenham os recursos necessários para isso.

Logo, todas essas formas de solucionar e proteger o trabalhador deve haver uma unificação jurisprudencial para que as empresas apliquem todas essas regras de proteção do trabalhador e também jurisprudência pacífica de a empresa ser responsabilizada, pagando todas as custas necessárias, caso o funcionário se ausente por uma invalidez mental, comprovado que fora realmente causado pelo próprio emprego. Ressaltando mais uma vez, na nossa Constituição Federal em seu artigo 6º, temos como direito social do ser humano, a saúde (inclua-se analogicamente física e principalmente mental) e a segurança.

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

Além disso, na legislação infraconstitucional há:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...] XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

[...] XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

Já por ser um assunto recorrente em Tribunais, um recurso ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - RECORD 532200646402001 SP 00532-2006-464-02-00-1, acórdão nº 20070937448, decidiu que:

Ementa: DANO MORAL E DANO PSÍQUICO. INDENIZAÇÃO. A prática de ato injusto que implique a supressão da paz de espírito de outrem, ainda que de forma transitória e parcial, enseja reparação por dano moral.

Como também, um recurso de revista, de nº 2324-80.2014.5.02.0069, exigindo a reparação por danos morais ao reclamante, tendo em vista que atingiu a integridade mental do trabalhador, julgou-se pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - APELO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014, DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 E DO CPC/2015 ATENDENTE DE TELEMARKETING - CALL CENTER - CONTROLE DO USO DO BANHEIRO - ANEXO II DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A atual jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que o controle do uso do sanitário pelo empregador, quanto ao tempo e frequência, fere a dignidade dos trabalhadores em teleatendimento e retrata violação das regras e princípios constitucionais que regem a saúde no trabalho. As disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho permitem perceber que o Executivo exerceu seu poder regulamentar em matéria de saúde e segurança do trabalho, voltando-se não apenas para a proteção da integridade física, mas também para a tutela da integridade mental do trabalhador e, em última análise, de sua dignidade, num resgate valioso dos parâmetros constitucionais de proteção. Havendo uma normatização disciplinadora das condições de trabalho que permite contemplar a dignidade dos trabalhadores do setor, resulta mitigada a margem de ponderação de valores da qual o Poder Judiciário vinha lançando mão com fundamento na lacuna normativa. No caso, o item 5.7 da Norma Regulamentadora nº 17, Anexo II, do Ministério do Trabalho é taxativo no sentido de que o acesso do trabalhador ao banheiro em qualquer momento da jornada, deve ser assegurado, quantas vezes forem necessárias. Desse modo, a vinculação da possibilidade de ir ao banheiro às pausas estabelecidas na norma já constitui uma restrição à liberdade de disposição do próprio corpo ali assegurada. É dizer que o simples fato de ter que pedir autorização para ir ao banheiro, ainda que essa autorização seja sempre deferida pelo empregador, no tempo que lhe convier, representa uma extrapolação inadmissível do poder diretivo do empregador para colonizar aspectos inerentes à autonomia corporal do sujeito que trabalha, traduzindo-se em constrangimento e desrespeitando o disposto na referida norma regulamentar. O controle, por meio da submissão à previa autorização do empregador de cada uma das idas do trabalhador ao sanitário, e o estabelecimento antecipado de momentos preferenciais para se ir ao banheiro tornam constrangedora, excepcional e desprovida da preservação da intimidade eventual ida ao banheiro que ocorra fora desses parâmetros. Ademais, transfere para o empregador o controle sobre uma dimensão íntima e inerente ao exercício da mais primeva autonomia do ser humano adulto. Devida, portanto, a reparação por danos morais em razão do controle do uso do banheiro. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 2324-80.2014.5.02.0069, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 07/11/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018)

Ambas decisões foram importantes para o presente trabalho, pois relataram que nosso ordenamento jurídico brasileiro já consideram que é necessário a responsabilização das empresas para com esses danos mentais causados aos

trabalhadores, servindo assim para um embasamento em que deve-se ocorrer outras decisões conforme exemplificado acima.

Fora isso, considerável citar que o Congresso Internacional de Saúde Mental no Trabalho (CISMT), discutiu neste ano, os reflexos da reforma trabalhista nas relações de trabalho e saúde mental, organizada pelo Ministério Público do Trabalho de Goiás (MPT-GO), o Desembargador Elvecio Moura dos Santos, foi o pioneiro na criação do Fórum de Saúde e Segurança do trabalhador, tendo em vista sua preocupação com o número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, porém, priorizando a saúde mental do trabalhador.

Por fim, no discurso de abertura da cerimônia do evento, o procurador-chefe do MPT-GO, Tiago Ranieri, retratou que:

Dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho apontam que, entre 2012 e 2016, problemas de saúde mental foram o terceiro maior causador de afastamentos do trabalho e o nono maior responsável por pedidos de auxílio-doença e aposentadoria. A reforma trabalhista agravou os riscos para a saúde mental do trabalhador, por isso a necessidade de promover eventos como o CISMT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Restou-se comprovado que há um crescente número de trabalhadores que são afastados dos seus trabalhos devidos às síndromes mencionadas no trabalho, sendo elas, *burnout*, *karoshi*, a depressão – que inclusive é a segunda doença mais impactante do mundo e em 2020 será a primeira, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Diante do que foi apresentado, no primeiro capítulo relembramos um pouco da demanda do capitalismo e dos modos de produção que surgiram no decorrer da história e como chegamos à este mundo tão globalizado, em que as pessoas eram consideradas como máquinas e por fazerem trabalhos repetitivos, começaram a surgir as doenças decorrentes das tecnologias de tais épocas. Todavia, atualmente, o modo de produção é outro, contudo, a preocupação com a saúde não é mais somente a física, mas também a mental.

Logo após, analisou-se a necessidade perpetua da conexão, ou seja, o motivo que temos que ficar constantemente conectados, o porquê que somos tão dependentes da internet, redes sociais, registrando tudo, sem ao menos largarmos os aparelhos tecnológicos e principalmente quando saímos do trabalho, tendo em vista

que hoje há possibilidade de estarmos antenados 24h por dia, seja no Brasil ou no outro lado do mundo. As informações são passadas em um piscar de olhos e quando vemos, em nosso horário de descanso, já estamos respondendo ao nosso chefe ou a um cliente ou a um e-mail de trabalho, lançando tarefas, resumindo, não temos tempo livre em nossas vidas pessoais sem ao menos um segundo ficarmos totalmente desconectados dos vícios da *“high-tec”*. Por isso, citamos a necessidade do direito à desconexão que já é uma lei na França, cujo os trabalhadores precisam se desconectar e viver sua vida após o fim da sua jornada de trabalho.

Em consoante com essa legislação Francesa, pela omissão na legislação trabalhista Brasileira, o Brasil deveria se basear, criando um artigo que limita que após a jornada de trabalho, não devendo então ser permitido o uso de aparelhos tecnológicos, a não ser em caso de médicos ou plantonistas que necessitam estar ligados, porém, mesmo assim, há de ter um controle com relação a essa alta conexão. Assim, os números de depressão ou doenças psicológicas tenderão a cair, o número de sobrecarrego à funcionários irão diminuir e conseqüentemente, a produtividade será ainda maior, tendo em vista que não terá uma exaustão mental aos mesmos.

O próprio Ministério Público do Trabalho reconhece que há vários inquéritos trabalhistas, que devem ser investigados e comprovados, devido a uma omissão jurídica e jurisprudencial, que amplia os riscos de adoecimento psíquicos aos trabalhadores. Além de propostas de instaurar procedimentos promocionais na saúde do trabalhador e no Sistema Único de Saúde, especificando uma política pública para casos de saúde mental.

Deveríamos também considerar os planos governamentais japonês para diminuir o índice de suicídios e protegerem os seus trabalhadores. Assim, está incentivando-os a tirarem folga em uma manhã de segunda-feira mensalmente; liberarem os seus funcionários às 15h nas Sextas-feiras. Como também, as propostas sugeridas pelo Fórum Econômico Mundial para as empresas que são: proteger a saúde mental reduzindo os fatores de risco relacionados ao trabalho; promover a saúde mental ao desenvolver aspectos positivos de trabalho e as habilidades dos empregados; enfrentar casos de problemas de saúde mental independentemente da causa.

Finalmente, conclui-se que a pesquisa teve o seu objetivo geral de constatar a relação existente entre adoecimento mental e o excesso de trabalho, alcançado. Ademais, sustentou também que é imprescindível o empregador arcar com a

reparação de danos causados ao trabalhador, no caso de problemas de saúde mental, comprovado que foi decorrente do trabalho.

Assim, propôs analisar formas de proteção à saúde mental que são utilizados em outros países, para uma eventual aplicação no Brasil; evidenciou que há muitos problemas mentais que são causados pelo excesso de cobrança e de trabalho para diminuir a quantidade de doenças psicológicas.

E, quanto à isso, ressaltou que as empresas assumam com todos os custos, sejam eles, psiquiatra, psicólogo, tratamentos médicos ou medicamentos que causaram ao trabalhador problemas em sua saúde mental, desde que comprovado que as doenças ocorreram devido ao excesso de trabalho; indenização por danos morais e materiais; acerca desse transtorno no ambiente de trabalho; propostas para serem realizadas nos ambientes de trabalhos, baseado no posicionamento da Organização Mundial de Saúde (OMS).

Por conseguinte, solucionando esse problema psíquico, estaremos em desenvolvimento para sociedade saudável e cada vez mais com os direitos fundamentais e sociais garantidos, conforme o princípio da dignidade da pessoa humana, previstos em nossa Carta Constitucional.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 7 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa nº 00532-2006-464-02-00-1. Michele Cristine Sampaio. Relator: Desembargadora Vania Paranhos. São Paulo, SP, 25 de outubro de 2007. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região Trt-2 - Recurso Ordinário : Record 532200646402001 SP 00532-2006-464-02-00-1**. São Paulo, 25 out. 2007. p. 1-1. Disponível em: <<https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7532315/recurso-ordinario-record-532200646402001-sp-00532-2006-464-02-00-1>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 40**. Relator: Ministro Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 07 de novembro de 2018. Brasília, 09 nov. 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Trabalho no século XXI: a s novas formas de trabalho por plataformas. **Ministério do Trabalho**, 2018. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/5820ab61-fda0-4a45-b5cc-fc980301b23a/Trabalho+no+s%C3%A9culo+XXI+as+novas+formas+de+trabalho+por+plataformas+-+Rodrigo+Carelli+-+Jota+30072018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-5820ab61-fda0-4a45-b5cc-fc980301b23a-mjO7j7A> . Acesso em: 14 out.2018.

CASTRO, José Roberto. Brasil discute jornada de trabalho aqui e o no mundo. **Nexo Jornal**, abr. 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/07/12/Brasil-discute-jornada-de-trabalho-como-ela-%C3%A9-aqui-e-no-mundo>>. Acesso em: 14 out.2018.

CHAGAS, Paulo Victor. Transtornos mentais são terceira maior causa de afastamento do trabalho. **Agência Brasil**, abr. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>>. Acesso em: 11 out. 2018.

CHIRASELLO, Ariana. Como um chefe ruim pode adoecer os funcionários. **BBC News Brasil**. São Paulo, p. 1-2. 11 jan. 2016. Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/151208_vert_cap_chefe_morte_lab>. Acesso em: 07 Nov. 2018.

COMISSÃO DOS CIDADÃOS PARA O DIREITO HUMANO. **Mental health declaration of human rights**. Disponível em: <<http://www.cchr.pt/about-us/mental-health-declaration-of-human-rights.html>>. Acesso em: 10 out. 2018.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 1, de 05 de outubro de 1988. **Constituição Federal**. Brasília, DF: Casa Civil, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 14 out. 2018.

ELOLA, Joseba. É hora de desligar o celular. **El PAÍS**. Espanha, p. 1-8. 25 fev. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/02/24/tecnologia/1487959523_030409.html>. Acesso em: 09 out. 2018.

GOMES, Márcio. Aula de economia doméstica dá lições de vida a crianças japonesas. **Jornal Nacional**. Rio de Janeiro, p. 1-2. 21 jul. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/07/aula-de-economia-domestica-da-lico-es-de-vida-criancas-japonesas.html>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

GRILLO, Breno. Aprovada a lei do direito à desconexão na França e passa a ser discutido no Brasil. **Consultor Jurídico**, jan. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil>>. Acesso em: 15 out. 2018.

KLUFT, Marine van Der. Síndrome do burnout. Nova doença ligada ao mundo do trabalho. **Le Figaro Santé**. França, p. 1-2. 28 ago. 2018. Disponível em: <<https://www.brasil247.com/pt/saude247/saude247/366898/Síndrome-do-burnout-Nova-doença-ligada-ao-mundo-do-trabalho.htm>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Congresso. Senado. Constituição (2017). Lei nº 2, de 13 de julho de 2017. **Consolidação das Leis Trabalhistas**: Legislação Federal. 2º. ed. Brasília, DF: Congresso Nacional, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 01 nov. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão**. 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

NEIVA, Ileana. **Os transtornos mentais relacionados ao trabalho e a atuação do Ministério Público do Trabalho**, *In* Estudos Aprofundados do MPT – vol. 02, Jus Podium, 2015. Acesso em: 02 Nov. 2018.

OLIVEIRA, Márcia Regina de; JUNGES, José Roque. **Saúde mental e espiritualidade/religiosidade: a visão de psicólogos**. 2012. 9 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Vale dos Rios dos Sinos, Rio dos Sinos, 2012.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v17n3/16.pdf>>. Acesso em: 06 nov.2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)** - 1946. Disponível em: <http://www.who.int/mental_health/action_plan_2013/bw_version.pdf?ua=1 > . Acesso em: 2 Nov.2018.

RANIERI, Thiago. Congresso discute reflexos da reforma da CLT nas relações de trabalho e saúde mental. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO DIREITO DO TRABALHO, 8., 2018. **Congresso discute reflexos da reforma da CLT nas relações de trabalho e saúde mental.**: Góias, Tst, 2018. p. 1 - 1. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/home> >. Acesso em: 14 nov. 2018.

SILVA, José Donizete da. **O saudável meio ambiente do trabalho: uma garantia constitucional.** 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,osaudavel-meio-ambiente-do-trabalho-uma-garantia-constitucional,40519.html>>. Acesso em: 6 nov. 2018.

SILVA, L. E. N. Gestão de pessoas na perspectiva do ambiente de trabalho multigeracional. **Administradores**, 2018. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/gestao-de-pessoas-na-perspectiva-do-ambiente-de-trabalho-multigeracional/109832/>>. Acesso em: 15 out. 2018.