

**TRABALHO E SAÚDE EMOCIONAL
EM TEMPOS DE COVID-19**

Valdete Souto Severo⁶³

Isabela Pimentel de Barros⁶⁴

*Pai, afasta de mim esse cálice
Pai, afasta de mim esse cálice
Pai, afasta de mim esse cálice
De vinho tinto de sangue
Como beber dessa bebida amarga
Tragar a dor, engolir a labuta
Mesmo calada a boca, resta o peito
Silêncio na cidade não se escuta
De que me vale ser filho da santa
Melhor seria ser filho da outra
Outra realidade menos morta
Tanta mentira, tanta força bruta
Como é difícil acordar calado
Se na calada da noite eu me dano
Quero lançar um grito desumano
Que é uma maneira de ser escutado
Esse silêncio todo me atordoia
Atordoado eu permaneço atento
Na arquibancada pra a qualquer momento
Ver emergir o monstro da lagoa
De muito gorda a porca já não anda
De muito usada a faca já não corta
Como é difícil, pai, abrir a porta
Essa palavra presa na garganta
Esse pileque homérico no mundo
De que adianta ter boa vontade
Mesmo calado o peito, resta a cuca
Dos bêbados do centro da cidade
Talvez o mundo não seja pequeno
Nem seja a vida um fato consumado*

*Quero inventar o meu próprio pecado
Quero morrer do meu próprio veneno
Quero perder de vez tua cabeça
Minha cabeça perder teu juízo
Quero cheirar fumaça de óleo diesel
Me embriagar até que alguém me esqueça*

RESUMO: Os fatores psicossociais são de extrema complexidade, mas trazem inúmeras consequências para a saúde e segurança do trabalhador, bem como para o mundo do trabalho. Além de difícil reconhecimento como doença ocupacional ou como acidente de trabalho, as doenças psíquicas não se relacionam somente com as doenças como estresse e depressão, mas também com inúmeras outras doenças como, a título de exemplo, as doenças cardiovasculares ou musculares, vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral. Apesar de ser um assunto extremamente relevante para a saúde pública e para a sociedade como um todo, o direito do trabalho pouco se ocupa com o seu estudo. Nesse sentido, em um primeiro momento, buscamos esclarecer ao leitor as principais medidas realizadas pelas reformas trabalhistas espanhola (2012) e brasileira (2017) para, após, analisar as consequências concretas das mesmas em termos de desemprego, desalento e afastamento do trabalho por doença nesses dois países. Em seguida, indicaremos as medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19 e discutiremos as suas eficiências como medida de estabilização social e cuidado com a saúde e a vida de quem depende do trabalho para sobreviver. Restou demonstrado o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de

⁶³ Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP, pós-doutoranda em Ciências Políticas pela UFRGS/RS, professora, coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da UFRGS/RS; juíza do trabalho, membra do RENAPEDTS - Rede Nacional de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social, Presidenta da AJD - Associação Juízes para a Democracia; membra da

diretoria da ALTJ Associação Latinoamericana de Jueces del Trabajo.

⁶⁴ Mestranda em Direito do Trabalho pela UERJ, pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, advogada, membra efetiva do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), Diretora da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas (ACAT- 2019-2021), membra da Comissão Especial de Direito Sindical da OAB/RJ.

doenças psíquicas em razão do trabalho, o que tende a se agravar com a crise econômica instaurada, com o desemprego massivo, com as opções legislativas que priorizam o capital em detrimento de quem vende a sua força de trabalho e com a política adotada pelo Brasil em meio a quase 100 mil mortos.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental; riscos psicossociais; doenças ocupacionais; reformas trabalhistas; pandemia da Covid-19.

ABSTRACT

Psychosocial factors are extremely complex, but they have numerous consequences for the health and safety of workers, as well as for the world of work. In addition to being difficult to recognize as an occupational disease or an accident at work, mental illnesses are not only related to illnesses such as stress and depression, but also countless other illnesses, such as cardiovascular or muscle diseases, as the risks psychosocial problems are closely related to work stress. Despite being an extremely relevant subject for public health and for society as a whole, labor law has little to do with its study. In this sense, at first, we seek to clarify to the reader the main measures taken by the Spanish (2012) and Brazilian (2017) labor reforms, after which to analyze their concrete consequences in terms of unemployment, discouragement and sick leave from work in these two countries. Then, we will indicate the measures adopted by these countries in the face of the reality of the COVID-19 pandemic and discuss their efficiencies as a measure of social stabilization and care for the health and life of those who depend on work to survive. It remained to be demonstrated the expressive increase in the number of people suffering from mental illnesses due to work, which tends to worsen with the economic crisis established, with massive unemployment, with the legislative options that prioritize capital to the detriment of those who sell its workforce and with policy that Brazil has in the midst of almost 100 thousand deaths.

Keywords: *mental health; psychosocial risks; occupational diseases; labor reforms; Covid-19 pandemic.*

INTRODUÇÃO

Composta em 1973 por Chico Buarque, em um período em que a censura não permitia que a verdade fosse dita, “Cálice” denuncia as mortes, a repressão, os horrores da Ditadura civil-empresarial-militar, a opção política que foi responsável pela morte e pela tortura de mais de 20 mil pessoas. Passadas três décadas da abertura democrática, apenas nos últimos seis meses, já são quase 100.000 mortos por COVID-19, além de um número absurdo de registros de morte por Síndrome Respiratória Aguda Grave, isso sem contar as inúmeras pessoas que, por falta de atendimento ou testagem, faleceram sem contar nas estatísticas. Ou aqueles que faleceram por outras doenças, em razão da falta de atendimento médico adequado. Já são quase três milhões de pessoas contaminadas.

Ao mesmo tempo, atingimos um nível recorde de desocupação e de desigualdade. Ainda assim, o Presidente da República nega-se a usar máscara ou reconhecer a gravidade da pandemia; não há Ministro da Saúde; o Parlamento aprova leis que tiram ainda mais direitos trabalhistas. As populações indígenas estão sendo dizimadas pela ausência de acesso a atendimento médico ou de controle da disseminação do vírus. Nossas reservas naturais

estão sendo saqueadas, empresas públicas estão sendo privatizadas.

Cálice é “cale-se”, o silenciamento diante do sangue derramado. Também hoje há censura: juízes, professores e policiais que ousam criticar a política atual estão sendo perseguidos e silenciados. A pandemia do Sars-Cov2 encontra uma população desamparada por “reformas” e políticas que privilegiam poucos em detrimento da maioria. A música revela-se assustadoramente atual. Por que beber dessa bebida amarga, tragar a dor, engolir a labuta, se ainda resta o peito, o sofrimento, a dor individual e coletiva de uma sociedade que está em luto? Os efeitos da desconstrução das regras de proteção social somada à pandemia são devastadores, também da perspectiva emocional, especialmente para quem vive do trabalho. A vontade de Chico Buarque, de lançar um grito desumano, arranjar uma maneira de ser escutado, é o que move muitos de nós. O silêncio que atordoa diante da ausência de equipamentos de proteção individual, das despedidas coletivas, das propostas legislativas cada vez mais hostis à classe trabalhadora, entristece e adocece.

Quem trabalha na área de saúde e em trabalhos vulneráveis, sem equipamentos de proteção adequados, sem atendimento⁶⁵, com a saúde ameaçada constantemente; quem se expõe

de modo cotidiano como as diaristas, os terceirizados, os entregadores de aplicativos, assim como os falsos autônomos que perderam sua fonte de subsistência⁶⁶; quem precisou se adaptar, inclusive economicamente, à realização de teletrabalho: todas essas pessoas têm a sensação diária da vida social interrompida, do medo da morte, do estresse, do desamparo e da insegurança em relação ao futuro.

Este artigo tem por objetivo investigar o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de doenças psíquicas em razão do trabalho e sua relação com as chamadas “reformas”, com a precarização nas condições de vida, tanto no Brasil quanto na Espanha, bem como com a pandemia da COVID-19. A insegurança de um trabalho temporário, intermitente ou terceirizado, a subremuneração, a alta rotatividade e bem assim a dificuldade em encontrar um emprego somam-se à imposição de teletrabalho, redução de salário ou suspensão de contrato autorizadas em razão da pandemia, e criam um ambiente psicologicamente adoecedor.

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu que as rápidas mudanças tecnológicas vivenciadas no mundo do trabalho reduzem a qualidade e intensidade da energia física despendida no trabalho. Admitiu, também, a complexidade de definição dos

⁶⁵ Disponível em <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/06/com-falta-de-epi-para-coronavirus-profissionais-compram-mascaras-covid-19.htm>.

⁶⁶ Disponível em <https://extra.globo.com/noticias/rio/em-meio-pandemia-do-novo-coronavirus-cresce-numero-de-moradores-de-rua-no-rio-24485324.html>.

fatores psicossociais de adoecimento no trabalho, que consistem, por um lado, em interações entre o trabalho, seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização e, por outro lado, nas capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, circunstâncias que podem influenciar na saúde e na vida de quem trabalha. Portanto, os fatores psicossociais não se relacionam somente com as doenças como estresse e depressão, mas também com doenças cardiovasculares ou musculares, vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral, desencadeador dessas doenças físicas (OIT, 1984)⁶⁷. Há também a explicitação, em âmbito internacional assim como interno⁶⁸, um dever de proteção à saúde de quem trabalha, explicitado nas Convenções 81 e 155 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil⁶⁹.

O que a OIT não enfrenta é o fato de que em uma sociedade em que o trabalho é necessário, porque é condição para a sobrevivência material, a tendência é que a

satisfação com ele diminua na mesma proporção em que aumenta o sofrimento que produz. Isso porque a maioria das pessoas não tem condições de escolher o trabalho que realiza, sua intensidade ou o número de horas do dia em que precisará estar à disposição de quem se apropria da sua força de trabalho. Há, ainda, o fato de que nas sociedades que, como a nossa, baseiam-se na troca, o desemprego é uma realidade estrutural. Portanto, quem depende do trabalho para sobreviver, temerá sempre a perda do emprego. No caso do Brasil, mais do que ocorre na Espanha, a possibilidade reconhecida pela jurisprudência, apesar da literalidade do inciso I do artigo 7º da Constituição, de despedida sem motivação, agrava ainda mais esse sofrimento. As novas tecnologias e novas formas de apropriação do trabalho, através de plataformas digitais, por exemplo, também são fatores que potencializam o adoecimento psíquico que decorre da atividade laboral.

A perspectiva que aqui se adota é a de que o adoecimento não é algo que afeta apenas a vida de quem trabalha. Há um custo social, que

⁶⁷ Disponível em <http://www.fatorespsicossociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.

⁶⁸ A Constituição atribui um dever fundamental dos empregadores, de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII).

⁶⁹ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 1992, em 17-3-1992, e promulgada pelo Decreto 1.254, de 29-9-1994, publicado em 29 de setembro de 1994. Na Convenção 155, art.4º, se explicita a necessidade de “pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”. O artigo nono da aludida Convenção 155

da OIT refere que o “controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos”. A Convenção 81 da OIT disciplina que os Estados têm obrigação de manter um “Sistema de Inspeção do Trabalho constituído por servidores públicos, em número suficiente, com garantia de emprego e independentes, recrutados por suas qualificações e adequadamente treinados, para inspecionar a indústria e o comércio, com as funções principais de: Garantir o cumprimento dos dispositivos legais referentes às condições de trabalho e proteção dos trabalhadores”.

decorre da necessidade de tratamento, atendimento médico, utilização de remédios, que oneram o sistema de previdência social. Portanto, a lógica de precarizar ainda mais as condições de trabalho se traduz como econômica e socialmente destituída de fundamento. Da perspectiva humana, é fácil identificar por que as “reformas” são negativas, especialmente naquilo que produzem de sofrimento psíquico. Também da perspectiva econômica, porém, trata-se de uma aposta na piora das condições sociais de vida, não apenas porque o adoecimento, como se disse, importará necessariamente na sobrecarga ao sistema de saúde pública, mas também porque uma sociedade de pessoas adoecidas é objetivamente limitada em suas potencialidades. É, objetivamente, uma sociedade pior. Dessa forma, os custos da precarização do trabalho ultrapassam a esfera econômica da(o) trabalhador(a) e do empresário, atingindo toda a sociedade.

Na década de 1990 foi estabelecida uma variável denominada “desequilíbrio-esforço-recompensa”, que se relaciona com a percepção que o próprio trabalhador possui quanto ao esforço dedicado e os retornos obtidos em seu trabalho, sendo a mesma reconhecida como um fator psicossocial que interfere na saúde do trabalhador⁷⁰. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho alerta para o fato

de que 50% dos trabalhadores europeus consideram o estresse uma situação normal no trabalho, o que contribui para 50% dos dias trabalhados perdidos. Segundo a agência, a carga de trabalho excessiva, a falta de participação na tomada de decisões, a insegurança laboral, a falta de apoio dos colegas e chefes e o assédio psicológico agravam os riscos psicossociais de adoecimento⁷¹. A OIT soma a tais fatores a desigualdade salarial, o trabalho por turnos e o perigo físico (OIT, 1984).

Neste artigo, apresentaremos as principais alterações que resultaram das “reformas” ocorridas na Espanha e no Brasil, bem como suas consequências concretas em termos de desemprego, desalento e afastamento do trabalho por doença, nesses dois países. Em seguida, indicaremos as medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19 e discutiremos a sua oportunidade e eficiência como forma de estabilização social e cuidado com a saúde e a vida de quem depende do trabalho para sobreviver.

1. AS “REFORMAS” TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ESPANHA

No Brasil, as principais alterações ocorreram a partir de 2016. A Emenda Constitucional 95, aprovada em dezembro de

⁷⁰ FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 3, p. 401.

⁷¹ Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

2016, determinou o congelamento das despesas com saúde, educação, moradia e trabalho por 20 anos. Apenas durante o ano de 2019, esse contingenciamento de gastos resultou na perda de R\$ 20 bilhões em investimento na área da saúde⁷². Resultou, também, na significativa piora nas condições de oferta e qualidade do Sistema Único de Saúde - SUS, no retorno de doenças que já estavam praticamente erradicadas, como sarampo e dengue, além do aumento da mortalidade infantil e materna e da mortalidade precoce em doenças crônicas, como câncer.

As Leis 13.429 e 13.467, ambas de 2017, alteraram mais de 200 dispositivos da CLT e a lei do trabalho temporário, ampliando as possibilidades de terceirização⁷³, criando contratos precários, facilitando a dispensa e a majoração da jornada, retirando o caráter remuneratório de algumas verbas, fragilizando as possibilidades de atuação dos sindicatos, entre outras alterações⁷⁴.

A apelidada “reforma” (Lei 13.467) prejudica fortemente a atuação sindical, introduz a possibilidade de acordo individual para realização de jornada regular de 12h, sem intervalo e com possibilidade de extensão desse tempo de trabalho. A MP 927/2020 reforça a

possibilidade de realização de jornadas de mais de 12h, mediante acordo individual, exatamente para os trabalhadores da área da saúde. Essa lei ainda facilita a despedida, fragiliza a remuneração e altera vários dispositivos processuais, dificultando o acesso à justiça. Altera dispositivos da Lei 13.429/2017 para permitir que todas as atividades de uma empresa sejam terceirizadas. E quando os sindicatos começaram a se organizar e a deliberar em assembleia a manutenção de contribuições capazes de garantir seu funcionamento, o governo editou uma medida (MP 873 de março de 2019, que teve vigência até 28/6/2019 e não foi convertida em lei em razão da atuação de entidades ligadas ao mundo do trabalho), alterando artigos recentemente alterados na CLT, pela Lei 13.467 da CLT, para tentar impedir a arrecadação.

A “reforma” ainda criou a modalidade de trabalho intermitente, um contrato em que não há dever de oferta de trabalho. O empregado deve aguardar ser chamado pelo empregador. Se for chamado e aceitar o trabalho, mas não comparecer, terá de pagar multa. Se comparecer, receberá apenas pelas horas trabalhadas. Há, portanto, a possibilidade de que seja contratado e passe mais de um mês sem trabalho e sem nada

⁷² Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/02/21/orcamento-da-saude-perdeu-r-20-bilhoes-em-2019-por-conta-da-emenda-do-teto-de-gastos>, acessado em julho 2020.

⁷³ Sobre todos os aspectos negativos da terceirização, ver: J. L. Souto Maior, V. Severo.

(Org.), *Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à Terceirização*, Expressão Popular, São Paulo, 2019.

⁷⁴ Para aprofundamento do tema: J. L. Souto Maior, V. Souto Severo. *Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos*, Editora Sensus, São Paulo, 2017.

receber. A lei ainda obriga a mulher gestante ou lactante a levar atestado médico para a empresa, a fim de que seja afastada do ambiente insalubre de trabalho, colocando-a em situação de extrema fragilidade diante do empregador. Cria a figura do “hiperssuficiente”, ao dispor que trabalhador com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social pode firmar cláusula compromissória de arbitragem.

A Lei 13.874 de 2019 está dentro do bojo de reformas legislativas que afetam o mundo do trabalho não apenas por seu aspecto simbólico, mas também porque o artigo 15 dessa lei altera vários dispositivos da CLT. Entre outras coisas, aumenta o prazo para o registro do vínculo de emprego na carteira de trabalho e altera o § 2º do art. 74 da CLT, dispositivo que fixa o dever de registro escrito da jornada de trabalho. A alteração é para dispor que esse dever aplica-se apenas para “os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores”, enquanto a norma até então vigente dispunha que a obrigação de registro se aplicava a todas as empresas com mais de 10 empregados. Ainda, cria a possibilidade de “registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho”, uma prática já adotada por grandes empresas, de manter apenas registro da jornada extraordinária quando realizada.

Também faz parte do pacote de alterações na legislação social a chamada “reforma” da previdência. As alterações

inseridas no texto constitucional pela EC 103/2019 tornaram necessário que a(o) trabalhador(a) brasileiro(a) contribua pelo tempo mínimo de 20 anos se homem e 15 se mulher, para que possa obter aposentadoria com renda igual a 60% da média de todos os salários de contribuição, assegurado o salário mínimo. A forma de cálculo faz com que praticamente todos os aposentados recebam apenas o mínimo. A aposentadoria integral é obtida apenas após a mulher trabalhadora contribuir por 35 anos e o homem, por 40 anos. Deverá, também, ser observada a idade mínima de 62 e 65 anos, respectivamente. Ou seja, na prática ficará quase impossível obter aposentadoria no Brasil.

Em 2020, em plena pandemia, o governo federal ainda editou as MPs 927 e 936. A primeira perdeu vigência, mas a segunda (MP 936) já foi aprovada nas duas casas do Congresso Nacional e sancionada (Lei 14.020). Essa lei autoriza redução de salário e jornada, por acordo individual, oferecendo em troca um valor indenizatório, irrisório, de complementação emergencial de renda. Sob o argumento de que com isso o governo evitaria o desemprego, a lei autoriza a perda de até 70% do salário, por meio de acordo individual, ou suspensão completa do pagamento, enquanto durar a pandemia, de modo que o vínculo se mantenha, mas a renda não. Mesmo assim, o Brasil atingiu nos últimos meses o recorde em número de pessoas desempregadas e de pessoas que simplesmente pararam de procurar emprego. Pela primeira vez

desde que esse índice é considerado, o Brasil tem mais pessoas economicamente ativas (PEA) desempregadas do que contratadas. São 88 milhões de adultos sem emprego e 86 milhões empregados. A taxa oficial de desemprego subiu para 12,9% no trimestre encerrado em maio/2020, atingindo 12,7 milhões de pessoas. Foi registrado um fechamento de 7,8 milhões de postos de trabalho em relação ao trimestre anterior⁷⁵.

Até o dia 29 de junho o Ministério da Justiça havia registrado acordos de redução de salário envolvendo 11.698.243 de trabalhadoras e trabalhadores⁷⁶. Pessoas que estão certamente contingenciando gastos básicos com alimentação e vestimenta, quando não contraindo empréstimos bancários para dar conta das despesas ordinárias. O endividamento das famílias brasileiras já estava, em 2019, no patamar de 66%. Não há como desconhecer, porém, que mesmo para quem tem a possibilidade de se isolar, permanecer em casa traz, como consequência imediata, aumento de gastos ordinários com alimentação, água, luz. Para quem tem a possibilidade de realizar o teletrabalho, pode também implicar mais gastos

com internet. Nesse contexto, torna-se ainda mais ilógico promover redução de salário, pouco importando que isso ocorra através de acordo individual ou norma coletiva.

O resultado concreto dessas alterações legais é que, além de não melhorar a competitividade ou gerar empregos, essas alterações promovem redução de consumo. O Produto Interno Bruto (PIB) caiu 1,5% nos três primeiros meses deste ano⁷⁷. Além do aprofundamento da desigualdade. Mais de 1/3 da população não tem acesso à internet, 31,1 milhões de pessoas não têm acesso à água encanada; 74,2 milhões de pessoas (37% da população) vivem em áreas sem coleta de esgoto e 5,8 milhões de famílias não têm banheiro em casa⁷⁸.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua 2019 mostra que o rendimento do 1% de pessoas que ganha mais em nosso país equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos. Enquanto o rendimento médio mensal de quem ganha mais com o trabalho é de R\$ 28.659,00, o de quem

⁷⁵ Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua) divulgada nesta terça-feira (30) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível no site <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>, acessado em julho 2020.

⁷⁶ Disponível no site [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/programa-de-reducao-de-salario-](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/programa-de-reducao-de-salario-preserva-117-milhoes-de-empregos)

[preserva-117-milhoes-de-empregos](https://www.istoedinheiro.com.br/pib-do-1o-trimestre-de-2020-cai-15-ante-4o-trimestre-de-2019-revela-ibge/), acessado em julho 2020.

⁷⁷ Disponível no site <https://www.istoedinheiro.com.br/pib-do-1o-trimestre-de-2020-cai-15-ante-4o-trimestre-de-2019-revela-ibge/>, acessado em julho 2020.

⁷⁸ Disponível no site <https://economia.ig.com.br/2020-03-28/desafios-brasil-tem-313-milhoes-de-pessoas-sem-agua-encanada-e-casas-lotadas.html>, acessado em maio 2020.

ganha menos é de R\$ 850,00⁷⁹. E o fato de se tratar de “rendimento médio” dá conta da quantidade de pessoas que sobrevivem no Brasil com menos de R\$ 800,00 por mês, algo naturalizado de tal forma que se comemorou recentemente, como uma “conquista social”, a majoração do valor de auxílio emergencial inicialmente proposto pelo governo para as trabalhadoras e trabalhadores autônomos, de R\$ 200,00 para R\$ 600,00⁸⁰.

Nos últimos dois anos, a taxa de desemprego não parou de subir, chegando ao assustador patamar de 13,7 milhões de pessoas desocupadas e um total de 27,9 milhões de pessoas subutilizadas, eufemismo para caracterizar o conjunto de pessoas que estão desocupadas, trabalham menos de 40 horas semanais ou “estão disponíveis para trabalhar, mas não conseguem procurar emprego por motivos diversos”. Esse é o maior índice desde

2012. Apenas no primeiro trimestre de 2019, mais de 1,2 milhão de pessoas entraram para a população desocupada, na comparação com o último trimestre de 2018⁸¹. Diante de tal panorama, não é difícil intuir que o coeficiente de Gini, índice que mede a desigualdade de renda, só tem piorado no país. Para se ter uma ideia, se em 2014 o índice de Gini no Brasil era 0,518⁸², em 2018 passou a 0,545⁸³. De igual sorte, não é difícil intuir o que uma tal situação causa na saúde de quem depende do trabalho para sobreviver.

Na Espanha, a Lei do Estatuto dos Trabalhadores (*Ley del Estatuto de los Trabajadores- LET*) foi criada em 1980 e, além das inúmeras modificações feitas, passou por duas grandes “reformas”: a primeira em 1994 e a segunda em 2012, tendo sido esta última precedida, ainda, de alterações realizadas em 2010. As “reformas” citadas foram propostas

⁷⁹ Disponível no site <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>, acesso em julho 2020.

⁸⁰ Elevação que só ocorreu em razão da aprovação de uma lei dispendo nesse sentido, pois o governo não aceitou, em momento algum, majorar espontaneamente a importância por ele proposta, de 200 reais. Enquanto isso, a cesta básica, com 13 produtos, em janeiro de 2020 custava R\$ 502,98, mais de 13% a mais do que doze meses atrás. Disponível no site <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/dicas-de-economia/noticia/2020/03/cesta-basica-fica-1389-mais-cara-em-12-meses-ck7e0j4jr01ie01pqxxllbwt.html>, acessado em julho 2020.

⁸¹ Disponível no site <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24486-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-14-das-27-ufs-no-1-trimestre-de-2019>, acesso em maio 2019.

⁸² Disponível em <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=37818&module=M>.

⁸³ Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25700-pnad-continua-2018-10-da-populacao-concentram-43-1-da-massa-de-rendimentos-do-pais>. Lembrando que o índice de Gini destina-se a medir o grau de concentração de renda, apontando a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Levando em consideração de 0 a 1, quanto mais próximo de 1, mais desigual o país.

para o enfrentamento de crises econômicas pelas quais o país passava, sendo certo que se inseriram em um contexto de medidas de austeridade.

Em 2010, o Real Decreto Lei (RDL)⁸⁴ 10/2010, convertido posteriormente na Lei n. 35/2010, foi editado quando o país havia perdido, nos últimos dois anos, mais de dois milhões de postos de trabalho e a taxa de desemprego estava próxima a 20%. Tinha como objetivos principais, conforme a exposição de motivos, recuperar a criação de emprego e diminuir a taxa de desemprego, reduzindo a dualidade⁸⁵ do mercado de trabalho através do estímulo à criação de empregos estáveis e de qualidade, reforçar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvimento das relações trabalhistas e, ainda, tinha como objetivo privilegiar as medidas de redução de jornada, com mecanismos que permitissem a manutenção do emprego.

A exposição de motivos da “reforma” ocorrida em 2012 informa que as alterações anteriores não deram certo, que a crise econômica vivida pela Espanha desde 2008

revelou debilidades do modelo trabalhista espanhol: o desemprego havia aumentado ainda mais, próximo a 22,85%. Entre os menores de 25 anos, essa taxa se aproximava a 50%. Logo, tinha-se a obrigação de garantir e satisfazer os interesses daqueles que buscavam um emprego, e por isso a “reforma” tratava de garantir a flexibilidade dos empresários na gestão dos “recursos humanos”, como segurança dos trabalhadores no emprego e adequados níveis de proteção social. Pregava-se, então, a flexissegurança, devendo esta ser entendida como uma estratégia para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, bem como a segurança proporcionada aos trabalhadores e empregadores. Comparada por muitos com a “reforma” ocorrida no Brasil em 2017, teve início através do RDL 03/2012 e se consolidou com a edição da Lei no 03/2012 de 6 de julho de 2012.

De forma sintética, as principais alterações realizadas através das “reformas” de 2010 e 2012 na Espanha foram: a alteração do artigo que regulamenta o teletrabalho⁸⁶; a

⁸⁴ O artigo 86 da Constituição Espanhola dispõe que, em caso de extraordinária e urgente necessidade, o Governo poderá elaborar disposições legislativas provisórias que tomarão a forma de Decretos-leis, sendo certo que não poderão afetar o ordenamento das instituições básicas do Estado, os direitos, deveres e liberdades dos cidadãos regulados no Título I da Constituição, o regime das Comunidades Autônomas e o Direito eleitoral. Os Decretos-leis deverão ser imediatamente submetidos ao debate e votação do Congresso dos Deputados no prazo de 30 dias da sua promulgação.

⁸⁵ Conforme será abordado adiante, a dualidade à qual nos referimos consiste em um alto índice de contratos temporários ao lado dos contratos indeterminados, sendo certo que esta realidade é um dos mais graves problemas de precariedade do mercado de trabalho espanhol.

⁸⁶ O artigo 13 da LET sofreu algumas alterações. Se antes referia-se ao trabalho em domicílio passa a referir-se ao trabalho à distância, definindo o mesmo como aquele em que a prestação da atividade de trabalho seja realizada predominantemente na casa do trabalhador ou no local escolhido livremente por ele, como

redução⁸⁷ da indenização para as chamadas demissões improcedentes⁸⁸; a ampliação das chamadas causas objetivas para a dispensa⁸⁹. Passa a ser permitida a realização de horas extras nos contratos de trabalho por tempo parcial; há

alternativa ao seu desenvolvimento presencial no local de trabalho da empresa. Não há referência a quem caberá o pagamento dos custos decorrentes do trabalho à distância, como internet e computador. Ao revés, o artigo dispõe que o trabalhador à distância terá os mesmos direitos do trabalhador que preste seus serviços no centro.

⁸⁷ A indenização das chamadas “demissões improcedentes” era paga no importe de 45 (quarenta e cinco) dias por ano até o máximo de 42 (quarenta e dois) pagamentos mensais, tendo sido reduzida para o pagamento de 33 (trinta e três) dias por ano até o pagamento de 24 (vinte e quatro) pagamentos mensais.

⁸⁸ Chamamos a atenção que, diferente do que ocorre no Brasil, a Espanha, tendo aderido à Convenção 158 da OIT, não permite a demissão sem justa causa para os contratos indeterminados, salvo nas possibilidades previstas no artigo 52 da LET. Caso o trabalhador entenda que a sua demissão se deu injustificadamente, poderá ingressar no judiciário e pedir que a sua demissão seja reconhecida como improcedente. O empresário também poderá reconhecê-la. Se reconhecida pelo Poder Judiciário, o empregador poderá reintegrá-lo ao trabalho ou pagar uma indenização. De acordo com a redação do artigo 52 da LET de 1980, as causas objetivas que permitiam a demissão eram: a) Por inaptidão do trabalhador conhecida ou vinda posteriormente a sua colocação efetiva na empresa. A inaptidão existente no cumprimento do período de prova (experiência) não poderá ser alegada como causa; b) Por falta de adaptação do trabalhador a modificações técnicas operadas em seu posto de trabalho, quando tais mudanças sejam razoáveis e desde que tenha transcorrido o mínimo de 12 (doze) meses desde que introduzida a modificação. O contrato ficará suspenso pelo tempo necessário até o máximo de três meses, quando a empresa ofereça um curso de reconversão ou de aperfeiçoamento profissional a cargo do organismo oficial próprio ou competente, que faça a capacitação para a adaptação requerida. Durante o curso o trabalhador receberá o equivalente à média do salário que vinha recebendo; c) Em empresas com menos de 50 trabalhadores, pela necessidade objetivamente acreditada de amortizar um posto de trabalho individualizado, quando não se possa utilizar os

a regulamentação da possibilidade de suspensão dos contratos por causas econômicas, técnicas, de organização, de produção ou por força maior⁹⁰. Cria-se um novo tipo de contrato de apoio a empreendedores para pequenas e médias

serviços do trabalhador afetado em outras tarefas da empresa na mesma localidade. Se a empresa possui um posto vazio em outro centro de trabalho em localidade distinta, o trabalhador poderá ocupá-lo, solicitando o traslado com direito às compensações econômicas legais. Se no prazo de um ano voltar a ter a vaga amortizada, o trabalhador despedido terá preferência absoluta para ocupá-la; d) Por faltas ao trabalho, ainda que justificadas, mas intermitentes, que alcancem 20% (vinte por cento) das jornadas em dois meses consecutivos, ou 25% (vinte e cinco por cento) em 4 (quatro) meses descontínuos dentro de 12 (doze) meses, sempre que o índice de faltas do total do centro de trabalho supere 5% (cinco por cento) nos mesmos períodos de tempo. Não se computarão como faltas as ausências devidas a greve legal pelo tempo de duração da mesma, o exercício de atividades de representação legal dos trabalhadores, acidente de trabalho, maternidade, licenças e férias, nem enfermidade ou acidente, quando a baixa tenha sido acordada pelos serviços sanitários oficiais e tenha uma duração de mais de vinte dias consecutivos. Ressaltamos que a alínea “d” do artigo 52 da LET foi derogada através da Lei 1/2020 de 15 de julho.

⁸⁹ Como dito, a Espanha não admite a realização de dispensas sem justos motivos, entendendo como tais os fundados em causas econômicas, técnicas, de organização e de produção, as quais são explicitadas nos artigos 51 e 52 da LET. As causas econômicas ocorrem quando se desprenda uma situação econômica deficitária dos resultados da empresa, em casos como a existência de perdas atuais ou previstas e a diminuição persistente de seu nível de receita ou vendas ordinárias. A Reforma de 2012 fez constar que a redução é persistente se por três trimestres consecutivos o nível de receita ou vendas ordinárias de cada trimestre for inferior ao registrado no mesmo trimestre do ano anterior. Para fins de esclarecimento, quando a dispensa ocorre por causas objetivas, o trabalhador recebe, a título de indenização, o equivalente a 20 (vinte) dias por ano até o máximo de 12 (doze) pagamentos mensais.

⁹⁰ Chamamos a atenção para o artigo 47 da LET posto que, na Espanha, já era prevista a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho nas hipóteses explicitadas, o que será

empresas que possuam menos de 50 (cinquenta) empregados, caso sejam contratados jovens entre 16 (dezesseis) e 30 (trinta) anos ou maiores de 45 (quarenta e cinco) anos, e um incentivo fiscal no que tange à cota empresarial paga à Seguridade Social.

Em termos de direito coletivo, as alterações, tal como ocorreu no Brasil em 2017, foram relevantes: o requisito da autorização administrativa para as demissões coletivas foi eliminado⁹¹ e restou estabelecido o fim da ultratividade. O artigo 86.3 da LET passa a estabelecer que se tiver decorrido um ano a partir da denúncia da convenção coletiva (ou acordo), sem que um novo acordo tenha sido realizado ou que seja emitida uma sentença arbitral, ele perderá sua validade, salvo acordo em contrário, e a convenção coletiva de âmbito superior será aplicada. Quanto a este tema, algumas

observações são necessárias. O RDL 03/2012 previa o prazo de dois anos para a convenção perder a sua validade, e quando houve a conversão do mesmo na Lei 03/2012, houve a diminuição do prazo. Da análise da exposição de motivos do RDL 03/2012, bem como da Lei 03/2012, a justificativa para o fim da ultratividade é a mesma, não havendo qualquer explicação para a diminuição do prazo. Segundo os relatores das medidas, o fim da ultratividade mostrava-se relevante para evitar a “petrificação” das condições de trabalho pactuadas e para que a pactuação de um novo acordo não demorasse demais. Não obstante, da análise do artigo 86 da LET, o processo de negociação coletiva é bem diferenciado em relação ao nosso⁹².

Também quanto ao tema do direito coletivo, foi alterado o artigo 82 da LET para

utilizado no período da pandemia do Covid-19. Todavia, antes da reforma de 2012, o artigo mencionava que “a autorização desta medida prosseguirá quando constar da documentação que essa medida temporária é necessária para superar uma situação de natureza conjuntural da atividade da empresa.” Após a Reforma, o artigo regulamenta as hipóteses cabíveis, incluindo o que entende como causa econômica passível de suspender os contratos, e passa a permitir a redução da jornada. A jornada de trabalho pode ser reduzida por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção, de acordo com o procedimento estabelecido na LET, admitindo-se a redução temporária de 10 a 70% da jornada calculada com base na jornada diária, semanal, mensal ou anual. Durante o período de redução do horário de trabalho, nenhuma hora extra pode ser realizada, exceto se por força maior. Estabelece, ainda, que, durante o período de suspensão ou redução de jornada, deverá haver o desenvolvimento de ações de treinamento vinculadas à atividade profissional dos trabalhadores afetados, cujo objetivo é aumentar

sua versatilidade ou aumentar sua empregabilidade. A Reforma previu um incentivo de 50% de isenção no pagamento da Seguridade Social aos empregadores que se utilizem desse expediente desde que assegurem o emprego pelo prazo mínimo de um ano após o período de suspensão.

⁹¹ Ressaltamos que, em que pese o requisito da autorização administrativa ter sido eliminado para as demissões em massa, o processo para a realização da mesma é muito mais complexo do que no Brasil. A título de exemplo da complexidade, informamos que, além de estar vinculado a necessidades econômicas, técnicas, de organização ou de produção da empresa, deve ser submetido a um período de consultas aos representantes dos trabalhadores, conforme o disposto no artigo 51 da LET que, todavia, poderá ser substituído por um procedimento de mediação ou arbitragem no âmbito da empresa.

⁹² Para mais informações, consultar o artigo 86 da LET, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

estabelecer que, quando houver razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção, mediante acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores e um período prévio de consultas, poderá ser aplicável um acordo da empresa em vez da convenção aplicável quanto aos seguintes temas: (i) jornada de trabalho; (ii) horário e distribuição do tempo de trabalho; (iii) regime de turnos de trabalho; (iv) sistema de remuneração e valor do salário; (v) sistema de trabalho e desempenho; (vi) funções, quando excederem os limites de mobilidade funcional previstos; (vii) melhorias voluntárias na ação protetora da Previdência Social.

Um dos problemas mais graves do mercado de trabalho espanhol consiste no alto índice de contratos temporários, que supera demasiadamente a maior parte dos países da União Europeia. Para se ter ideia, em que pese o fato de todas as “reformas” trabalhistas realizadas terem tido como objetivo declarado reduzir a dualidade do mercado de trabalho, em 2013 os contratos temporários somavam 23% da totalidade dos contratos de trabalho. Já os dados relativos ao quarto trimestre de 2019, divulgados pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Seguridade Social, apontam que a taxa de temporalidade se encontrava em 26,1%⁹³, permanecendo ainda bem superior ao restante da

União Europeia, que se mantém na média dos 14%, demonstrando que as “reformas” trabalhistas empreendidas em nada melhoraram a situação precária deste tipo de contrato.

É importante notar que as alterações promovidas na legislação trabalhista espanhola em 2012 têm inúmeras coincidências com as medidas introduzidas com a chamada “reforma” brasileira (Lei 13.467). Isso, portanto, torna inaceitável a inércia durante o tempo de tramitação da lei brasileira, especialmente por quem atua no mundo do trabalho. Sabemos, com base nos resultados da “reforma” espanhola, que adotarmos medidas semelhantes implicaria resultados semelhantes, que beneficiam apenas quem detém capital. A respeito deste assunto, importante destacar o estudo que, a partir da análise dos efeitos das “reformas” trabalhistas realizadas em 111 (cento e onze) países entre os anos de 2008 e 2014, demonstrou que a desregulamentação dos direitos trabalhistas, seja em países desenvolvidos, seja nos países em desenvolvimento, está associada à queda na taxa de empregos no ano seguinte, comprovando, ao menos em curto prazo, os efeitos negativos das reformas desregulatórias do mercado de trabalho⁹⁴.

Em 2019, no relatório intitulado “*World Employment Social Outlook*”, a OIT alertou para a precarização do emprego mundial. No mesmo

⁹³ Disponível em <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>, acesso em março de 2020.

⁹⁴ ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. International Labour Office, 2015, p. 13.

documento, a OIT chama a atenção que a Espanha possuía, ao final de 2017, uma taxa de temporalidade de emprego de 26,8%, sendo certo que os contratos de trabalho temporário com duração de seis meses ou menos representavam mais da metade de todos os contratos temporários no país e, aproximadamente, 85% deles estavam empregados em um contrato temporário por não conseguirem um emprego melhor. Ademais, os trabalhadores a tempo parcial e temporário costumam ter um salário mais baixo, perto da linha de pobreza relativa, inferiores a 60% (sessenta por cento) da renda média. Nesse contexto, os trabalhadores temporários são, em média, três vezes mais propensos a cair na pobreza trabalhista do que aqueles com um contrato permanente. A OIT alerta, ainda, que os contratos por tempo parcial estão crescendo, afirmando que, na Espanha, aproximadamente 60% dos trabalhadores por tempo parcial estão nessa condição involuntariamente⁹⁵.

No final do ano de 2019, a taxa de desemprego na Espanha estava, aproximadamente, em 14% e, embora ainda alta, lembramos que, no auge da crise econômica,

essa taxa chegou a ultrapassar 20%⁹⁶, mas os dados acima citados demonstram que a recuperação dos empregos na Espanha não está relacionada à empregabilidade com qualidade, mas sim a empregos precários. O trabalhador temporário auferia rendimentos mais baixos, tem mais acidentes de trabalho, menor qualificação dada pelo seu empregador. Esse tipo de contratação gera insegurança ao trabalhador e afeta a competitividade da própria empresa.

Assim, quando a pandemia da COVID-19 alcançou a Espanha, o PIB do país vinha crescendo ininterruptamente por seis anos e, em que pese tivesse uma taxa menor de desemprego, isso baseava-se, em boa parte, em contratos precários. A Espanha ainda se situa entre um dos países mais desiguais da Europa, embora seu índice de Gini seja consideravelmente melhor que o do Brasil, vez que o mesmo em 2019 encontrava-se em 0,34. O rendimento médio por pessoa atingiu 11.680 euros, com um aumento de 2,3% em relação ao ano anterior. A população em risco de pobreza ou exclusão social (taxa AROPE)⁹⁷ ficou em

⁹⁵ Dados disponíveis em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf, acesso em março de 2020.

⁹⁶ Disponível em <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0419.pdf>, acesso em julho de 2020.

⁹⁷ Se fizermos uma relação, no entanto, entre o PIB e a taxa Arope no ano de 2008, ano da crise econômica, vez que, nos dados de 2018, o PIB

espanhol representava 1.598 euros acima do registrado em 2008, mas a taxa Arope, em 2019, ainda era 1,5% acima do registrado em 2008. Logo, em 2019, apesar da recuperação do PIB em comparação com o momento da crise, a distribuição de renda permanece pior. Disponível em <https://www.eapnasturias.org/2020/07/28/avance-tasa-arope-la-tasa-de-riesgo-de-pobreza-y-exclusion-en-asturias-es-la-mas-alta-en-los-ultimos-10-anos/>

25,3% em relação ao 26,1% no ano anterior⁹⁸. O indicador *income quintile ratio*⁹⁹ indicava que, em 2018¹⁰⁰, os 20% mais ricos contavam com uma renda seis vezes maior que os 20% mais pobres¹⁰¹. Aproximadamente 21,5 % da população estava em Risco de Pobreza em 2018, e em que pese o PIB estivesse aumentado desde 2014, crescimento em 3.840 euros (17,5%), a taxa de pobreza foi reduzida em 0,7%, demonstrando que o crescimento econômico, por si só, não traz a redução da pobreza. Além disso, desde 2014, a taxa de pobreza entre as pessoas com trabalho se mantém em torno de 14%, e tendo em vista que o aumento da empregabilidade espanhol se deu com base em contratos precários, como já demonstrado, esse índice ratifica que não é qualquer trabalho que protege da pobreza¹⁰².

Assim como no Brasil, a Espanha declarou estado de emergência¹⁰³ (Real Decreto 463/2020), em 14 de março, em razão da pandemia, e impôs inúmeras medidas restritivas de circulação, impactando o mundo do

trabalho. O Real Decreto Lei 8/2020, de 17 de março, dispôs sobre a necessidade de priorizar mecanismos alternativos que garantissem a continuidade da atividade comercial e das relações de trabalho, particularmente através de trabalho remoto. O governo espanhol lançou um programa de financiamento, ativando doações e créditos para pequenas e médias empresas no programa ACELERA PYME da empresa pública RED.ES. Foi disposto, ainda, o direito de comprovar os deveres de cuidar de dependentes devido a circunstâncias excepcionais relacionadas à prevenção da extensão da COVID-19, para obter adaptação ou redução do horário de trabalho, com a consequente redução proporcional do salário¹⁰⁴. Foi prevista, ainda, a possibilidade de suspensão contratual e redução da jornada, quando a necessidade de utilizar tais mecanismos tiver causa direta com as consequências da COVID-19, sendo

⁹⁸ Disponível em https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608, acesso em julho de 2020.

⁹⁹ O indicador *income quintile ratio* é muito utilizado pela Comissão Europeia para medir a diferença de renda disponível entre os 20% da população mais rica e os 20% que têm menores recebimentos.

¹⁰⁰ Não foi localizada a disponibilidade desse indicador referente ao ano de 2019.

¹⁰¹ Disponível em https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_d11&lang=en, acesso em julho de 2020.

¹⁰² Disponível em <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO>

/documentos/Informe_AROPE_2019_Resumen_Ejecutivo.pdf, acesso em julho de 2020.

¹⁰³ Chamamos a atenção que a Espanha utiliza a expressão “estado de alarma”, que entendemos ser semelhante ao estado de emergência. Segundo o disposto no artigo 4º da Lei Orgânica 4/1981, o Governo, conforme o artigo 116.2 da Constituição Espanhola, poderá declarar o “estado de alarma” quando ocorra alguma alteração grave da normalidade, sendo um exemplo desta a crise sanitária, tal como epidemia e situação de contaminação grave.

¹⁰⁴ Chamamos a atenção que, em que pese a medida tenha como objetivo impedir a aplicação de sanções disciplinares ao trabalhador diante da necessidade que esse possa ter de cuidar de seus dependentes, é prevista a redução salarial.

considerada decorrente de situação de força maior¹⁰⁵.

O Real Decreto lei 09/2020, de 27 de março, esclarece, no entanto, que a força maior, as causas econômicas, de organização, de produção e técnicas nas quais se amparam as possibilidades de suspensão e redução de jornada dos contratos não serão consideradas como causas de extinção do contrato, impedindo, na prática, as despedidas nesse período, vez que tais causas seriam consideradas como motivos "justos" para a ocorrência de dispensas, razão da importância dessa previsão legal. O referido decreto prevê, ainda, a possibilidade de suspensão dos prazos dos contratos temporários.

O Real Decreto Lei 10/2020, de 29 de março, por sua vez, estabeleceu uma espécie de licença remunerada para os empregados que não trabalhem em serviços considerados como essenciais e não tenham a possibilidade de trabalhar remotamente. Segundo o decreto, os trabalhadores continuarão recebendo seus salários e complementos salariais e, posteriormente, após o fim do estado

de emergência, deverão compensar as horas não trabalhadas, o que será estipulado através de acordo a ser realizado entre a empresa e o representante dos trabalhadores. O Real Decreto Lei 11/2020, de 31 de março, estabeleceu alguns subsídios para os autônomos como, por exemplo, a postergação das suas cotas previdenciárias, o recebimento do equivalente a prestação de seguro desemprego para o autônomo que tenha perdido, no mínimo, 75% de seu faturamento e desde que esteja em dia com as contribuições previdenciárias¹⁰⁶, a postergação do pagamento de hipoteca e de alugueres para estabelecimentos comerciais.

Alguns dados divulgados recentemente pelo *Instituto Nacional de Estadística*¹⁰⁷ merecem ser citados para reflexão: 66,1% dos negócios continuaram abertos, e aproximadamente 2/3 deles reduziram as suas vendas; quase 70% das empresas tiveram que reorganizar ou reduzir a jornada; cerca de 40% das empresas adotaram o chamado *Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)*¹⁰⁸, sendo que nos setores de Transporte e Hotelaria, essa porcentagem supera 50%;

¹⁰⁵ Note-se que a suspensão do contrato e a redução das jornadas já era uma possibilidade da LET, sendo certo que, tal como ocorreu no Brasil, o trabalhador terá direito ao recebimento das prestações do seguro desemprego.

¹⁰⁶ Ressalta-se que, diferente do Brasil, os autônomos possuem um regime próprio de previdência social na Espanha. O valor a que faz jus receber equivale a 70% da sua contribuição caso tenha o mínimo de 12 (doze) contribuições mensais. Caso não tenha, será o equivalente a 70% da base mínima, o que significa dizer que receberá 661 euros.

¹⁰⁷ Disponível em https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf, acesso em julho de 2020.

¹⁰⁸ O ERTE é um expediente que torna possível o envio do trabalhador ao desemprego temporariamente. Durante a duração do estado, o governo facilitou a tramitação dos ERTEs para que o trabalhador pudesse ter acesso a renda por desemprego, mas deixou claro que só permitiria a expedição dos ERTEs relacionados ao estado de emergência e ao coronavírus.

48,8% das empresas utilizaram o teletrabalho para manter o nível de atividade, sendo que 1/3 dos estabelecimentos que o adotaram declaram que irão mantê-lo no futuro, enquanto 40,8% das empresas declararam não ter feito nenhuma modificação na sua forma de trabalhar.

Quando analisamos os dados relativos ao desemprego, percebemos que as medidas, tal como no Brasil, foram insuficientes. Dados demonstram uma taxa de desemprego ascendente, que no segundo trimestre de 2020 estava em 15,33%, sendo que o número de pessoas ocupadas diminuiu em 1.074.000 em relação ao trimestre anterior, e houve um decréscimo de 22,59% em relação às horas trabalhadas. Em termos de variação anual, foram menos 1.197.700 pessoas ocupadas. Os chamados inativos, que assim se classificam por estarem parados dada a impossibilidade de procurar emprego, aumentaram em 843.000 pessoas¹⁰⁹.

O RDL 19/2020, de 26 de maio, em seu artigo nono reconhece como acidente de trabalho as doenças sofridas pelos trabalhadores que prestam serviços nos centros de saúde ou

sociais, em consequência do contágio do vírus SARS-CoV2 durante o estado de emergência.

Por fim, cabe adicionar o Real Decreto Lei 20/2020, de 29 de maio, que criou a renda mínima vital, a fim de auxiliar os vulneráveis economicamente, bem como reduzir a pobreza e a desigualdade no país, e que deverá atingir 850.000 famílias. Tem previsão de um pagamento mensal máximo entre 462 e 1.015 euros, dependendo do tipo de família¹¹⁰. Curioso notar que, na justificativa desse Real Decreto, é reconhecida a enorme desigualdade que, claro, foi agravada pela pandemia, bem como sua consequência para o incremento da vulnerabilidade econômica e social.

2. ALGUNS DADOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL E NA ESPANHA ANTES E APÓS AS “REFORMAS”

Para a análise, ainda que superficial, que aqui nos propomos, buscamos avaliar os fatores psicossociais de risco apontados no ano de 2011¹¹¹, ano em que a Espanha passava por uma grave crise econômica e já havia, inclusive,

¹⁰⁹ Disponível em https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa02_20.pdf, acesso em julho de 2020

¹¹⁰ Disponível em <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7>, acesso em julho de 2020.

¹¹¹ Os dados contabilizam, aproximadamente, 17 milhões de afiliados no Regime Geral de Seguridade

Espanhol. Informação disponível em https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Medios/01m_Afi.%20Med.%20por%20Media-,Ajuste%20Estacional,%20Relación%20Laboral%20y%20Actividad%20Económica.px/table/tableViewLayout1/, acesso em julho de 2020.

enfrentado uma primeira “reforma” em 2010, e o ano de 2015¹¹², em que o país já estava se recuperando economicamente da crise iniciada em 2008 e ainda não enfrentava a crise econômica mundial originada pela pandemia da COVID-19.

Em 2011, a pesquisa nacional realizada na Espanha entrevistou 8.892 trabalhadores, dos quais 68,5% afirmaram estar expostos a riscos de acidente em seu trabalho, destacando-se os trabalhadores da construção¹¹³. Segundo eles, os motivos que mais causam acidentes de trabalho são a falta de atenção, o descuido, o trabalho rápido, o cansaço e levantar ou mover cargas pesadas. Da referida amostra, 670 trabalhadores relataram que sofreram acidentes de trabalho nos últimos dois anos e acusaram como principais causas as mesmas já citadas; 84% das pessoas entrevistadas afirmaram estar expostas, “sempre ou quase sempre” ou “frequentemente”, a algum aspecto deficiente relacionado às demandas físicas de seu trabalho, como repetir os movimentos e adotar posturas dolorosas ou fatigantes.

¹¹² Os dados foram retirados da "Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS" disponível em <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6ª+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45> e do "Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España- 2018" disponível em <https://www.insst.es/documents/94886/618461/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+España+2018.pdf/be095b10-aa95-4c69-9908-e163784312a9>, ambos acessados em julho de 2020.

Quanto aos fatores de risco psicossociais, a pesquisa abordou três aspectos: as exigências que devem ser atendidas no trabalho, o grau de autonomia para decidir como executar a tarefa e as relações sociais no trabalho, analisadas através do nível de apoio, o reconhecimento do trabalho e as situações de violência sofridas. No que tange às exigências do trabalho, 23,9% relataram que se sentem muito cansados ou esgotados, 46% consideram que devem trabalhar muito rápido, 45,3% devem atender várias tarefas ao mesmo tempo e 34,9% indicaram que devem trabalhar com prazos muito curtos; 20,7% indicaram que devem atender a essas três últimas exigências simultaneamente. Mais de 20% considera que deve realizar tarefas complexas, complicadas ou muito difíceis, e 64% devem tratar diretamente com pessoas que não estão empregadas. Entre 20% e 35% dos trabalhadores não têm a possibilidade de eleger ou modificar o método de trabalho, o ritmo de trabalho, a ordem das tarefas ou, ainda, colocar em prática suas próprias ideias. Se apenas 7,3% têm a percepção de não

¹¹³ Para se analisar os fatores que podem originar doenças laborais psicossociais, é importante destacar que as Pesquisas Nacionais de Trabalho entrevistam os trabalhadores sobre as suas percepções acerca das suas condições de trabalho e do meio ambiente laboral. Isso porque, como demonstrado, quando se fala em doenças psicossociais é extremamente relevante a compreensão de que as sensações pessoais são catalisadoras de doenças como o estresse e o *burnout*. Não foi localizada, para a elaboração deste artigo, pesquisa oficial semelhante no Brasil.

poder contar com o apoio dos colegas de trabalho, 16,9% apontam que não podem contar com os seus chefes. Quanto às habilidades, 14,1% indicam que quase nunca fazem o que sabem melhor. Quanto aos tipos de violência, 11% declaram ter sofrido alguma no ambiente de trabalho, sendo as mais relatadas: a) as agressões verbais, rumores ou isolamento social; b) ameaças de violência física; c) violência física cometida por pessoas que não pertencem ao seu local de trabalho.

Tendo em vista que a duração e a organização do tempo de trabalho afetam diretamente o nível de esforço e de fadiga produzidos pela atividade laboral, influenciando, ainda que indiretamente, o grau de exposição a riscos laborais, a análise do tempo despendido no trabalho é fundamental para a compreensão das condições de trabalho. A média de horas trabalhadas por semana é de 38,5 horas, sendo que os homens trabalham de forma remunerada mais horas que as mulheres. 32,2% trabalham aos sábados e 16,7% aos domingos, sendo que, em média, 40% dos trabalhadores assinalaram que ultrapassam a sua jornada habitualmente. Em média, um de cada quatro empregados (22,6%) manifesta dificuldades para conciliar seu horário de trabalho com a vida pessoal e familiar.

Um dado relevante consiste no fato de que as exposições no trabalho são a quarta causa de câncer na Espanha, estando atrás apenas do tabaco, da alimentação e do sedentarismo. Se de

1964 a 2011 foram reconhecidos, no total, 340 cânceres profissionais na Espanha, os anos entre 2008 e 2011 foram responsáveis por 68% dos casos registrados. No ano de 2011, ocorreram 581.150 acidentes de trabalho com licença médica na Espanha, sendo relevante destacar que, dos acidentes mortais, destacaram-se os infartos, derrames cerebrais e outras patologias não traumáticas. Em termos de doenças profissionais, foram registradas 19.195 enfermidades profissionais e 11.067 patologias não traumáticas causadas pelo trabalho. Embora a maior parte corresponda a doenças locomotoras, sem contabilizar as doenças agravadas pelo trabalho, 103 foram endócrinas, 137 mentais, 693 relacionados ao sistema nervoso central e periférico e 1.629 foram enfermidades que afetam um dos cinco sentidos.

Quando observamos os dados de 2015, constata-se, quanto às percepções dos próprios trabalhadores, que 33% dos ativos consideram que devem trabalhar “sempre ou quase sempre” em uma grande velocidade, e 35% consideram que devem cumprir tarefas em prazos muito curtos. Mais de 25% dos trabalhadores considera que deve cumprir ambas as exigências: trabalhar em uma grande velocidade e com prazos curtos. Aproximadamente 70% dos trabalhadores que sempre ou quase sempre lidam com pessoas que não são empregados onde trabalham como, por exemplo, clientes, enfrentam, por pelo menos 25% de seu tempo, pessoas irritadas, o que pode gerar um ambiente de trabalho desfavorável. Se

em 2011, 23,9% dos trabalhadores se sentiam esgotados por terem muito trabalho, esse percentual ascende para 28% em 2015.

Chama a atenção o fato de que, em 2015, na média, 4,9% dos trabalhadores sofreram algum tipo de discriminação, representando um acréscimo significativo em relação a 2005, quando era de 2%. Os motivos mais frequentes de discriminação foram a idade e o sexo, incluindo a opção sexual. Ressalta-se que, em que pese a média tenha sido 4,9%, os setores de saúde e da Administração Pública têm um percentual superior: no setor de saúde 14,8% sofreram ofensas verbais, e na Administração Pública, que deveria ser o exemplo, 11,3%. Enquanto, em 2015, na Espanha, os homens trabalhavam de forma remunerada uma média de 39,7 horas semanais, as mulheres trabalhavam 33,9 horas¹¹⁴, sendo certo que estas dedicavam, em média, 13 horas a mais que os homens ao trabalho de cuidado não remunerado. Um fator que afeta demasiadamente a qualidade de vida dos trabalhadores é a irregularidade do horário de trabalho, o que repercute na vida de 24% dos trabalhadores, dificultando que conciliem a vida pessoal com a laboral. Quanto ao trabalho aos sábados e domingos, também há um acréscimo em relação a 2011: 54% trabalham aos sábados e 33% aos domingos.

¹¹⁴ Chama-se a atenção que a média de horas dos trabalhadores assalariados foi de 38,2 horas semanais, enquanto a dos autônomos foi de 45,2 horas. Já ao falarmos das trabalhadoras assalariadas, as mesmas possuem uma média de 32,7 horas semanais, e as autônomas, 41,9 horas.

Quase 1/3 dos trabalhadores informou que, no último ano, perdeu algum dia de trabalho em razão de uma licença médica ou por motivos de saúde, porcentagem semelhante à apontada em 2010. A cada 100 dias de licença médica no ano, 22 dias seriam decorrentes de acidente de trabalho e 32, de problemas de saúde relacionados ou agravados pelo trabalho. Todavia, 41% dos trabalhadores afirmaram ter trabalhado doente no último ano, sendo tal porcentagem superior à de 2010, quando 35% dos trabalhadores afirmaram a mesma coisa. Indagados sobre a frequência com que estavam submetidos a situações de estresse no trabalho, 36% dos entrevistados afirmaram “às vezes” e 30% afirmaram que “sempre” ou “quase sempre”, sendo esta porcentagem também superior à de 2010, quando 23% das respostas indicavam submissão a tal situação.

Por outro lado, quando os trabalhadores foram indagados sobre as suas percepções a respeito de seu estado de saúde, enquanto 63,2% achavam que apresentavam um bom estado de saúde em 2011, esse número cai para 55% em 2015.

Quanto aos acidentes de trabalho, foram registrados 529.248, representando um decréscimo em relação a 2011¹¹⁵. Foram registrados, em 2015, 19.138 processos de

¹¹⁵ Os acidentes de trabalho afetam muito mais os homens, mas a explicação concedida é quanto à atividade que normalmente executam, já que os homens vinculam-se mais às atividades ligadas à indústria e à construção do que as mulheres.

doenças profissionais, mantendo praticamente o mesmo número que 2011 e havendo um significativo decréscimo do número de patologias não traumáticas sofridas.

Importante ressaltar o papel da fiscalização do trabalho, chamada na Espanha de “*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”. Em 2015, a Fiscalização, em matéria de prevenção de riscos profissionais, emitiu um total de 96.393 ordens de serviço, e foram realizadas 69.928 visitas¹¹⁶. Essas visitas resultaram em 15.483 infrações, das quais 5,35% estavam relacionadas aos fatores de riscos psicossociais. Em 2011, foram realizadas 79.276 visitas em matéria de prevenção de riscos laborais¹¹⁷, as quais resultaram em 19.900 infrações, sendo 4,72% relativas aos riscos ergonômicos e psicossociais¹¹⁸. Constata-se, portanto, que apesar de em 2015 ter havido um menor número de atuações da inspeção do trabalho, as infrações quanto aos riscos psicossociais subiram, ainda mais se considerarmos que os dados de 2011 se referem aos fatores psicossociais e ergonômicos e os de 2015 se referem somente aos psicossociais.

¹¹⁶ O total de visitas, incluindo todas as matérias relacionadas a inspeção do trabalho, foi de 304.612.

¹¹⁷ O total de visitas, incluindo todas as matérias relacionadas a inspeção do trabalho, foi de 356.535.

¹¹⁸ Os dados relativos a 2011 não mencionam somente os riscos psicossociais.

¹¹⁹ Dados disponíveis em <http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2019/EPR/EPR.pdf>, acesso em julho de 2020.

Quando se analisam, todavia, os anos de 2018 e 2019, seja no que tange aos acidentes de trabalho, seja no que tange às doenças profissionais, há um acréscimo relevante dos números: em 2018, foram 24.082 enfermidades profissionais e, em 2019, 27.292¹¹⁹. Já quanto aos acidentes de trabalho, foram registrados 617.488 acidentes em 2018 e 650.602 em 2019¹²⁰.

No Brasil, tendo em vista que a “reforma” ocorreu em 2017, foram pesquisados dados anteriores e posteriores a este ano para fins de análise. Em 2015, foram reconhecidos pelo INSS 622.379 acidentes de trabalho e 15.386 doenças do trabalho. Ambas as estatísticas apresentam um decréscimo no ano de 2017¹²¹, em que foram registrados 549.505 acidentes e 9.700 doenças do trabalho. Tais registros, entretanto, estão comprometidos em razão da subnotificação, cuja estimativa oficial é de que seja de pelo menos 20%¹²². Os dados são aqui transcritos apenas para lançar luz na circunstância de que, ainda assim, os números relativos à depressão, transtornos de ansiedade, reações ao estresse, que são doenças imediatamente relacionadas aos fatores

¹²⁰ Dados disponíveis em http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat19/TABLAS%20ESTADISTICAS/ATR_2019_Resume_n.pdf.

¹²¹ Dados disponíveis em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>, acesso em julho de 2020.

¹²² Dados disponíveis em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>, acesso em agosto de 2020.

psíquicos, pouco se alteraram nos anos de 2015 e 2017¹²³. Logo, presente a subnotificação cada vez mais elevada, trata-se de uma constatação relevante para que se perceba o sensível aumento do adoecimento psicossocial ocasionado pelas condições de trabalho.

De acordo com a Agência Brasil, entre 2013 e 2017 transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa de afastamento dos trabalhadores brasileiros¹²⁴. Em 2018, a Organização Mundial de Saúde estimou que 10,3% da população teve a sua saúde deteriorada por algum distúrbio depressivo e 8,3%, por ansiedade¹²⁵. Já a Associação Nacional de Medicina do Trabalho aponta que nove em cada 10 (dez) brasileiros no mercado de trabalho apresentam sintomas de ansiedade, do grau mais leve ao incapacitante, e quase a metade (47%) sofre de algum nível de depressão, recorrente em 14% dos casos, e, com frequência, os doentes ficam mais de 100 (cem) dias afastados de suas funções¹²⁶. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho

mostram que em 2018 foram 623.800 acidentes de trabalho notificados, estimando-se uma subnotificação de 24,7% e um gasto previdenciário de mais de seis bilhões, entre auxílio-doença por acidente de trabalho e aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho¹²⁷. De janeiro a março de 2019, foram aproximadamente 180 mil acidentes¹²⁸, o que significa dizer que ocorre em média um acidente de trabalho a cada 48 segundos, com uma morte a cada três horas. O observatório mostra, ainda, que os afastamentos por doenças mentais e comportamentais, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID), aumentaram de 4% em 2012 para 9% em 2018. Da mesma forma, as doenças nervosas aumentaram consideravelmente¹²⁹, já demonstrando os catastróficos resultados das reformas empreendidas.

É preciso anotar a dificuldade na obtenção de dados em relação ao adoecimento em razão do trabalho no Brasil. A ausência de pesquisas oficiais específicas soma-

¹²³ Importante destacar que estes foram somente os reconhecidos como acidente ou doença do trabalho pelo INSS, sendo pública a dificuldade que há de reconhecimento dessas patologias pelo INSS.

¹²⁴ Dados disponíveis em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>, acesso em agosto de 2020.

¹²⁵ Dados disponíveis em <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=8898C0A87E5F3DE61088E434498BDF10?sequence=1>, acesso em agosto de 2020.

¹²⁶ Dados disponíveis em <https://www.anamt.org.br/portal/2018/11/27/apen>

as-18-das-empresas-mantem-um-programa-para-cuidar-da-saude-mental/, acesso em agosto de 2020.

¹²⁷ Dados disponíveis em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>, acesso em agosto de 2020.

¹²⁸ Dados disponíveis em http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/justica-do-trabalho-do-ceara-promove-campanha-para-prevenir-acidentes-de-trabalho, acesso em agosto de 2020.

¹²⁹ Dados disponíveis em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>, acesso em agosto de 2020.

se ao sucateamento dos órgãos de fiscalização, prevenção e notificação desse adoecimento.

3. A PANDEMIA E O AGRAVAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Países com grandes índices de desigualdade, como o Brasil, que nos últimos anos atuou concretamente para promover ainda mais miséria e exclusão social, através das já examinadas “reformas”, encontram a pandemia de 2020 em situação de profundo desamparo. O Observatório do Terceiro Setor divulgou recentemente o aumento dos casos de síndrome de burnout no Brasil, em razão da “exaustão completa no trabalho, angústia para ir trabalhar e a impressão de que tudo que você produz é insatisfatório”, o que acaba sendo potencializado por jornadas mais extensas, ausência de EPIs, contratos precários, bem como pelo fato de que “o governo não tem tomado medidas efetivas para proteger as populações mais vulneráveis, como as pessoas da periferia, a população em situação de rua e as comunidades indígenas, quilombolas e ribeirinhas”¹³⁰.

De acordo com o Boletim de Saúde Mental da FIOCRUZ, os transtornos psíquicos imediatos mais frequentes, em razão da

pandemia e do isolamento social, são os episódios depressivos e as reações de estresse agudo de tipo transitório. Há, também, referência ao potencial aumento do risco de surgimento destes transtornos, em razão de outros fatores de vulnerabilidade, ligados, inclusive, às condições de trabalho. O Boletim da FIOCRUZ aponta como principais efeitos tardios mais recorrentes o luto patológico, a depressão, os transtornos de adaptação, as manifestações de estresse pós-traumático, o abuso do álcool ou outras substâncias que causam dependência, além de transtornos psicossomáticos. Aponta, também, a recorrência de sintomas como o de tristeza, medo generalizado e ansiedade expressos corporalmente, em função do prolongamento do sofrimento que decorre da situação de pandemia.

131

Por ocasião do dia primeiro de maio de 2020, o Conselho Regional de Psicologia do Paraná publicou nota sobre a importância da saúde mental durante a pandemia. Nela, ressalta que a proteção à saúde mental passa pela defesa da saúde pública e pela organização coletiva na luta por direitos humanos. A nota menciona exatamente o efeito nocivo das chamadas “reformas” trabalhistas (EC 95, EC 103, Lei 13.467 e as demais citadas no capítulo anterior) como circunstâncias que construíram um

¹³⁰ Disponível em <https://observatorio3setor.org.br/noticias/pandemia-e-a-saude-mental-profissionais-hospitais/>.

¹³¹ Disponível em [https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-](https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%3bade-Mental-e-Aten%3ba7%3ba3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%3a7%3bb5es-gerais.pdf)

[content/uploads/2020/04/Sa%3bade-Mental-e-Aten%3ba7%3ba3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%3a7%3bb5es-gerais.pdf](https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%3bade-Mental-e-Aten%3ba7%3ba3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%3a7%3bb5es-gerais.pdf).

cenário de precarização, tornando-nos “mais vulneráveis em um contexto de recessão” como aquele aprofundado pela pandemia¹³².

A preocupação com a saúde mental e com o agravamento dos fatores psicossociais de adoecimento em razão do trabalho, durante a pandemia mundial, permeia também as declarações da Organização Mundial da Saúde (OMS). Já em maio deste ano, Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, referiu que: “O isolamento social, o medo de contágio e a perda de membros da família são agravados pelo sofrimento causado pela perda de renda e, muitas vezes, de emprego”¹³³, revelando o que aqui demonstramos. Há estreita ligação entre os efeitos que são inerentes à pandemia e o aprofundamento desses efeitos nocivos na saúde psíquica de quem vive do trabalho, em países que, como o Brasil e a Espanha, promoveram recentemente amplo desmanche da regulação protetiva estatal do trabalho. Em documento publicado em 13 de maio, a OMS declarou que 70% da população que está na linha de frente do combate à pandemia, em trabalhos ligados à área da saúde, são mulheres. Observa que a pressão e o estresse que decorrem da exposição dos corpos, da percepção da morte e da impossibilidade de reação mais efetiva a uma doença ainda desconhecida exige que os líderes mundiais tenham atenção especial à saúde

mental de quem trabalha, pois já está sendo apontado o aumento da ansiedade e dos afastamentos por estresse e depressão entre os profissionais ligados à saúde¹³⁴.

A Organização Pan-Americana da Saúde lançou documento apontando a relação entre vulnerabilidade social e adoecimento psicossocial durante a pandemia e aponta os principais grupos sociais atingidos: crianças, idosos, mulheres, populações indígenas, grupos minoritários, pessoas portadoras de deficiência, pessoas que já possuem problemas de ordem psicossocial. Aponta, também, a maior vulnerabilidade de quem vive na miséria, nas periferias das grandes cidades e os residentes ilegais. Cita os principais relatos de pessoas sobreviventes que passaram por situação de epidemia ou de eventos traumáticos que provocaram a morte de um número grande de pessoas: “pesar e aflição pela perda de familiares e amigos, que em certos casos coexistem com perdas materiais”; “perda da fé em Deus, perda do sentido da vida”; “temores de assumir novos papéis impostos pelo desaparecimento de um familiar”; “medos recorrentes de que possa ocorrer algo novamente ou que a morte vai ceifar outros familiares ou membros da comunidade”; medo da morte; “sentimentos de solidão e abandono”; “medo de esquecer ou ser

¹³² Disponível em <https://crppr.org.br/1demaio/>.

¹³³ Disponível em <https://nacoesunidas.org/oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e-extremamente-preocupante/>.

¹³⁴ Disponível em https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf.

esquecido”; raiva, culpa por ter sobrevivido, vergonha¹³⁵.

É certo que a precarização das condições de trabalho aprofundaram no Brasil uma realidade de desigualdade social que já era extremamente significativa. Basta ver alguns dados oficiais, como o fato de que 48% da população brasileira não tem coleta de esgoto¹³⁶, 50% da classe trabalhadora está na informalidade¹³⁷ e, pela primeira vez desde que esse índice passou a ser considerado, há mais pessoas economicamente ativas sem trabalho do que incluídas no mercado (formal e informal) de trabalho¹³⁸.

A OECDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, da qual tanto Brasil quanto Espanha participam, já aponta que o impacto econômico da COVID-19 é dez vezes maior que o observado nos primeiros meses da crise financeira global de 2008. Mesmo países que possuem uma rede de proteção social mais ajustada e se preocuparam em manter vínculos de emprego, restringindo despedidas e fazendo transferência de renda, estão sofrendo impactos econômicos, sociais e, conseqüentemente, psíquicos. De acordo com projeções da OECDE, o desemprego deve

aumentar para 9,4% em média até o final de 2020. Se houver uma segunda onda da pandemia no final de 2020, a taxa de desemprego aumentará ainda mais, podendo chegar a 12,6%.

A Espanha, apesar de haver promovido desmanche de direitos sociais nos últimos anos, adotou uma postura política de certo comprometimento com a contenção dos efeitos da COVID-19. Além de proibir despedidas, ampliou o acesso a benefícios de seguro-desemprego, reduzindo ou renunciando totalmente aos requisitos de contribuição mínima e estendendo o benefício aos contratos de experiência, bem como aos trabalhadores que deixaram o emprego por uma nova oferta de trabalho que acabou atingida pela crise. Ainda assim, uma pesquisa realizada por uma empresa espanhola especializada em gestão de prevenção de riscos psicossociais, ao entrevistar 1.024 trabalhadores entre abril e junho deste ano, constatou que 41,99% dos trabalhadores apresentaram sintomas de ansiedade, e 27,3% sentem que sua saúde piorou. Os relatos dos trabalhadores passam por várias queixas, entre elas, dor de cabeça, distúrbio de sono, dor no estômago e problema de memória, o que significa que quase metade dos trabalhadores

¹³⁵ Disponível em <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Protecao-da-Saude-Mental-em-Situaciones-de-Epidemias--Portugues.pdf>.

¹³⁶ Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/09/25/brasil-tem-48-da-populacao-sem-coleta-de-esgoto-diz-instituto-trata-brasil>.

¹³⁷ Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/02/informalidade-atinge-recorde-em-19-estados-e-no-df-diz-ibge.shtml>.

¹³⁸ Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,em-meio-a-pandemia-pais-nunca-teve-tantos-brasileiros-fora-do-mercado-de-trabalho,70003350025>.

entrevistados apresenta sintoma de depressão ou ansiedade¹³⁹. Além disso, a OECD aponta que 56% dos trabalhadores espanhóis estão em risco de contágio por COVID-19.

Além disso, não se pode negar que as condições de vida da Espanha, embora ainda estejam longe de atingir o ideal, são bem superiores às do Brasil. Para se ter uma ideia, em 2019 a OMS aponta que o gasto por habitante com a saúde, na Espanha, em 2014, era de US\$ 2.966,00¹⁴⁰. Já no Brasil era de US\$ 1.318,00¹⁴¹. Em 2019, 80,9% dos lares com membros entre 16 e 74 anos tinham ao menos um computador, e mais de 90% dos lares tinham acesso a algum meio de internet¹⁴².

A diferença de renda, de profundidade nas “reformas” e em relação ao modo de enfrentamento da pandemia fazem com que o número de adoecimento e mortalidade no Brasil por COVID-19 e por Síndrome respiratória aguda grave seja proporcionalmente muito maior do que na Espanha, atingindo nível alarmante.

O Brasil já figura como o segundo país com mais pessoas infectadas e fatalmente vitimadas pela doença. Desde que aqui chegou, em fevereiro de 2020, a COVID-19 já vitimou, pelos números oficiais, quase 100.000 pessoas.

O Ministério da Saúde tem publicado Boletins Epidemiológicos sobre a pandemia. O primeiro deles, de fevereiro deste ano, dava conta de uma pessoa infectada. O Boletim n. 6, de 3 de abril, já apontava 359 pessoas mortas por COVID-19 e 286 mortas por síndrome respiratória aguda grave (SAR-G). Dois meses depois, o Boletim 18, de 13 de junho, informava a morte de 42.720 pessoas por COVID-19 e 64.247 por SAR-G. Esse Boletim 18 chama a atenção por conter também informação sobre sinais de depressão na população brasileira; 41,70% das pessoas entrevistadas revelaram sinais de depressão. A informação não aparece nos boletins seguintes. O último, Boletim 24, de 25 de julho, já aponta 86.449 pessoas mortas por COVID-19 no Brasil e 126.108 mortas por SAR-G¹⁴³.

CONCLUSÃO

Os números analisados neste breve estudo não contemplam toda a realidade de adoecimento psicossocial em razão do trabalho, mas já permitem perceber com nitidez os efeitos nocivos do desmanche operado no Brasil e na Espanha, em relação às normas de proteção social, e sua influência na saúde psíquica de quem depende do trabalho para sobreviver. O

¹³⁹ Disponível em <https://affor.es/el-42-de-la-poblacion-trabajadora-encuestada-presenta-sintomas-de-ansiedad/>.

¹⁴⁰ Disponível em <https://www.who.int/countries/esp/es/>.

¹⁴¹ Disponível em <https://www.who.int/countries/bra/es/>.

¹⁴² Disponível em <https://www.rtve.es/noticias/20191016/hogares-internet-espana-crecen-hasta-914-cinco-puntos-mas-ano/1981993.shtml>.

¹⁴³ Disponível em <https://coronavirus.saude.gov.br/boletins-epidemiologicos>.

fato de o mundo enfrentar uma pandemia, justamente em momento no qual a classe trabalhadora se vê desamparada por políticas de austeridade que concretamente pioram ou impedem as possibilidades de vida digna, revela um quadro assustador.

Para se ter uma ideia, de 2012 a 2018, somente o Brasil registrou 16.455 mortes e 4,5 milhões de acidentes de trabalho, o que acarretou o gasto de R\$ 79 bilhões pela Previdência Social com benefícios acidentários¹⁴⁴. No mundo, de acordo com as estatísticas da OIT, a cada 15 segundos morre um(a) trabalhador(a) em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional, o que totaliza 6.300 mortes por dia num total de 2,3 milhões de mortes por ano. No que tange às doenças profissionais, são 313 milhões de trabalhadores e trabalhadoras sofrendo lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias¹⁴⁵.

Quando analisamos “somente” os fatores de risco psíquicos, não temos dúvidas de que as “reformas” trabalhistas, ao precarizarem as condições materiais de trabalho e colaborarem para a degradação do meio ambiente laboral, aumentaram a incidência do estresse e da depressão, doenças que dificilmente são

reconhecidas como relacionadas diretamente ao trabalho, e que podem ocasionar inúmeras outros transtornos, incluindo os distúrbios endócrinos, os cardiovasculares e músculoesqueléticos. Apesar ser difícil a comprovação da relação com o trabalho, as estatísticas demonstram que não só as “reformas” trabalhistas potencializaram a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho como também pioraram a própria percepção que o trabalhador possui sobre o seu trabalho, o que, indiscutivelmente, contribui para o adoecimento psíquico.

Além do impacto inimaginável que tais doenças podem causar na saúde, nas relações familiares e sociais, podem também causar a perda das competências no trabalho, construídas ao longo do tempo, gerando a perda da produtividade para a empresa e o pagamento dos dias por afastamento, pelo Estado. A doença COVID-19, com tudo o que dela decorre em termos de isolamento social e interrupção de atividades laborais, agrava um quadro social já adoecido. Inúmeras organizações, inclusive, estão emitindo alertas, seja no Brasil, seja na Espanha, para que as empresas tenham atenção com os fatores psicossociais de adoecimento de quem trabalha, e de seu agravamento em razão da pandemia¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Disponível em <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2019/4/acoes-regressivas-gestao-de-riscos-e-impacto-dos-acidentes-de-trabalho-foram-temas-de-debate>.

¹⁴⁵ Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

¹⁴⁶ A título de exemplo, a Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST) afirma que existe um aumento da incidência de transtornos

A medida necessária, diante da constatação de que há um efeito social deletério que decorre diretamente da fragilização e supressão das normas de proteção social, é a reversão da lógica liberal que impregna as opções políticas adotadas nesses dois países nos últimos anos. Concretamente, é preciso rever legislações que suprimem direitos, fragilizam os vínculos e pioram a remuneração de quem vive do trabalho. Sem um trabalho decente, que dê condições materiais de vida digna, aí compreendidas as possibilidades de comer, vestir, morar e viver com conforto e com tempo livre, não há sociedade que se desenvolva, sequer da perspectiva econômica.

Há, portanto, um ensinamento que precisa ser aprendido com urgência nestes tempos estranhos. Viver bem em sociedade inclui a saúde psíquica. E a saúde psíquica, em uma sociedade de trocas, depende diretamente de vínculos seguros, salários decentes e ambientes saudáveis de trabalho.

Iniciamos o artigo fazendo referência à música "Cálice". Entendemos que não há como tragar a dor e engolir a labuta quando há um desemprego recorde no país e um estímulo à falsa autonomia, como se fosse essa a solução para o desemprego. Não há como concordar com a “gorda porca que já não anda” quando a

psíquicos para que os mesmos afetem entre um terço e a metade da população. A RENAST elaborou uma cartilha quanto ao tema. Disponível em <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/saude-mental-atencao-psicossocial-pandemia-covid-19->

desigualdade no país aumenta assustadoramente em razão das opções legislativas tomadas. Não há permanecer caladas quando a banalização da saúde e segurança no trabalho tem provocado adoecimento e morte.

O nosso grito é demasiadamente humano, pois assim como a maioria das brasileiras e brasileiros, carregamos a dor de mais de 100 mil mortos e 3 milhões de pessoas infectadas por uma doença que poderia e deveria ter sido combatida de modo diverso. Uma realidade que adoce quem tem um mínimo de empatia, quem segue precisando expor seus corpos, quem está em luto pela perda de pessoas próximas. Em um tal contexto de flagelo, uma realidade menos morta passa necessariamente pela reversão das “reformas”, pela adoção de políticas públicas que de algum modo previnam e combatam a disseminação do vírus e pela adoção de regras que minimizem, em vez de potencializar, o adoecimento psicossocial que decorre da desigual troca de trabalho por capital.

REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. International Labour Office, 2015.

[recomendacoes-gestores](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/riesgos-psicosociales-y-trabajo-a-distancia-por-covid-19.-recomendaciones-para-el-empleado). É possível verificar orientação semelhante na Espanha; <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/riesgos-psicosociales-y-trabajo-a-distancia-por-covid-19.-recomendaciones-para-el-empleado>.

FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 3, p. 401-406, 2012.