

Joana acredita que diversas empresas oferecem condições insalubres de trabalho devido à contenção de gastos para maximização dos lucros. “Consequentemente, se faltam pessoas, os funcionários são sobrecarregados com uma alta demanda e muita pressão, o que os leva a adoecerem no trabalho. As jornadas são longas e excessivas, muitas vezes sem a remuneração adequada, compatível com o acúmulo de tarefas”, descreve.

Grupos vulneráveis

Joana não é uma exceção. Dados de uma pesquisa realizada pelo Project Management Institute America Latina (PMI) revelam que 46% das mulheres sofrem com esgotamento emocional causado pelo emprego, enquanto a taxa entre os homens é de 37%. O estudo também revelou que 48% dos adoecidos são jovens com menos de 30 anos, enquanto entre aqueles que têm mais de 30, a taxa é de 40%.

Ricardo Triano, porta-voz do PMI, acredita que existem alguns fatores sociais que tornam esses dois grupos mais vulneráveis para doenças do trabalho. No caso das mulheres, a quantidade de horas reservadas ao serviço doméstico, somadas às atividades profissionais, são consideravelmente maiores do que entre os homens. “As expectativas tradicionais de gênero podem resultar em uma carga de trabalho adicional, especialmente para mulheres que desempenham papéis duplos como profissionais e cuidadoras, em casa”, explica o pesquisador.

Quanto aos profissionais com menos de 30 anos, Ricardo aponta o uso ostensivo da internet e da tecnologia como fator que contribui para o desenvolvimento de enfermidades. Além disso, ele cita questões geracionais, como “insegurança no emprego, a pressão para alcançar metas elevadas e a exposição constante às demandas sociais.”

Para o pesquisador, a adoção de medidas por parte das

Divulgação/Ministério da Saúde



Lucilene Aguiar, gestora do MS, diz que a inclusão de doenças na lista é essencial para reconhecê-las como um problema

Divulgação



A psicóloga do trabalho Marília da Silva explica que doenças laborais também são aquelas que impactam na produtividade do empregado

Divulgação



Maurício Corrêa, advogado trabalhista: cuidado com saúde do colaborador também deve ser da empresa

Acervo Pessoal



“Precisamos discutir questões macro, como a redução das jornadas”, diz Rodrigo Rodrigues, da CUT

empresas deve passar pela conscientização das chefias. “Vivemos em uma sociedade em que ser workaholic é sinal de produtividade e um selo de ‘bom funcionário’, porém, estudos já confirmam que trabalhar exaustivamente e fazer horas extras constantes pode afetar negativamente o desempenho”, pontua.

Responsabilização

Com a reconfiguração proposta pelo Ministério da

Saúde, o sindicalista Rodrigo reforça a necessidade da elaboração de normas que possam assegurar a saúde física e mental dos trabalhadores frente à empregadores, em especial no que se refere às doenças psicológicas.

Ele afirma que empregadores devem se tornar co-responsáveis pela saúde e bem-estar de seus funcionários. “Além disso, temos que debater questões macro, como a diminuição da jornada de trabalho”, propõe.

O advogado trabalhista Maurício Corrêa ressalta que, do ponto de vista jurídico, nesse novo cenário, o empregador terá que ficar mais atento à adoção de práticas para evitar o desenvolvimento de doenças pelos funcionários. Ele explica que as normas já existentes que impedem a demissão de colaboradores por problemas de saúde irão incorporar o aumento da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).

No entanto, ele defende

que a melhoria das condições de trabalho no Brasil segue sendo um desafio que precisa ser constantemente enfrentado. Segundo o advogado, é preciso mais do que o reconhecimento do que leva profissionais ao adoecimento, mas também “a adoção de práticas preventivas e que assegurem a ‘desconexão’ com o trabalho nos períodos de folga.”

***Estagiária sob a supervisão de Priscila Crispi.**

Saiba quais os critérios utilizados para considerar uma patologia como doença do trabalho:

Relevância para Vigilância em Saúde do Trabalhador:

» As doenças foram avaliadas quanto à sua relação direta com as atividades, ambientes e processos de trabalho, reconhecendo os riscos específicos associados a determinadas ocupações.

Evidências científicas:

» A inclusão foi embasada em evidências científicas que indicam uma relação entre a exposição laboral e o desenvolvimento dessas doenças. Isso envolveu revisões de listas internacionais, estudos epidemiológicos e dados que sustentam a associação com o ambiente e processos de trabalho.

Mudanças no mundo do trabalho:

» Considerou-se a evolução no cenário laboral, como alterações nos processos de trabalho, avanços tecnológicos e mudanças nas condições de emprego, reconhecendo novos riscos e desafios à saúde do trabalhador.