

UNIVERSIDADE SANTA CECÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU EM*
DIREITO DA SAÚDE: DIMENSÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS

EDSON HENRIQUE DE CARVALHO

SÍNDROME DE BURNOUT
CONDIÇÕES DE TRABALHO E PROBLEMAS JURÍDICOS

SANTOS/SP

2019

EDSON HENRIQUE DE CARVALHO

Dissertação apresentada à Universidade Santa Cecília como parte dos requisitos para obtenção de título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde sob orientação da Professora Doutora **Rosa Maria Ferreiro Pinto**.

SANTOS/SP

2019

AUTORIZAÇÃO DE REPRODUÇÃO

Autorizo a reprodução parcial ou total deste trabalho, por qualquer que seja o processo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

FICHA CATALOGRÁFICA

CARVALHO, Edson Henrique de.

SÍNDROME DE BURNOUT: CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS PROBLEMAS JURÍDICOS

Autor: Edson Henrique de Carvalho.

Conclusão: 2019.

87 folhas. 158.723 - C322s

Orientadora: PINTO, Rosa Maria Ferreiro.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Santa Cecília,

Programa de pós-graduação em direito da saúde: Dimensões individuais e coletivas,

Santos/SP, 2019.

1. Síndrome de Burnout; 2. Saúde Ocupacional; 3. Direito do Trabalho; 4. Legislação Trabalhista;
5. Responsabilidade Civil. I PINTO, Rosa Maria Ferreiro, Orientadora. II SÍNDROME DE BURNOUT:
CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS PROBLEMAS JURÍDICOS

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus inesquecíveis e saudosos **pais Antônio e Maria**, (in memorian), a razão fecunda da minha existência, agradecimento especial à minha estimada Mãe, que no calor da luta incansável trazida pelos tormentos das marés bravias, do dia a dia, navegou com amor, fé e entusiasmo, e não perdendo o leme do seu tempo, e nem a navegação visada de nossas vidas, sempre mansa e amorosa, me garantiu amparo incondicional, e os seus ensinamentos de sabedoria e cuidados, destacados na vida simples, essenciais e transcendentais, me educou a navegar, e enfrentar as marés existenciais, inclusive num tempo, futuro. **Disse Ela**, filho *“persevere nos sonhos, é a única inspiração, e a justa causa para viver a vida plena, portanto dedique-se aos estudos, pois o conhecimento é o nosso maior tesouro”*.

AGRADECIMENTOS

À **DEUS**, minha eterna gratidão, por me conceder a vida, fé, saúde, perseverança e sabedoria nos momentos de prova, ao iluminar e conduzir meus insistentes passos em direção aos novos sonhos.

À **minha família**, em especial a Maria Ângela e aos meus amigos, a todos vocês, meu profundo respeito e minhas escusas pelas reiteradas ausências.

À **Direção** da Universidade Santa Cecília, UNISANTA, pela oportunidade e o reconhecido cuidado com a educação e com seus alunos.

Aos estimados professores, aos quais eu saúdo, pela competência e excelência na transmissão do conhecimento científico do Programa de Mestrado em Direito da Saúde da Universidade Santa Cecília – UNISANTA, sob Coordenação do **Professor Doutor Fernando Reverendo Vidal Akaoui** e Vice-Coordenador **Professor Doutor Marcelo Lamy**, o qual sugeriu como pesquisa para minha dissertação o tema fascinante que é a Síndrome de Burnout.

Aos membros da banca examinadora:

À **minha Orientadora, Professora e Doutora** em Serviço Social **Rosa Maria Ferreira Pinto**, por acolher o projeto de minha dissertação, agradeço pelos conselhos, pela paciência, generosidade, sua dedicada e elevada contribuição para a elaboração e conclusão deste trabalho acadêmico, e

Aos Professores: Doutor e Livre-Docente em Filosofia e Teoria Geral do Direito, **Alysson Leandro Barbate Mascaro**, **Professor Doutor** em Medicina **Marcos Montani Caseiro** e o **Professor Doutor** em Direito do Trabalho **Rui César Públio Borges Correa**, Juiz Convocado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP, pela disponibilidade, aceite do convite e suas valiosas contribuições do saber científico, comigo compartilhados.

Ao Professor Titular do Curso de Direito da Universidade Santa Cecília – UNISANTA e **Mestre** pelo Programa de Direito da Saúde **Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira**, Juiz Convocado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP, pelo entusiasmo e por sua amizade.

Ao Advogado, **Alder Thiago Bastos, Mestre** pelo Programa de Direito da Saúde: Dimensões Individuais e Coletivas pela Universidade Santa Cecília – UNISANTA, pela motivação e por sua amizade.

Ao Advogado, **Mauro da Cunha Filho** Mestrando do Programa de Direito da Saúde: Dimensões Individuais e Coletivas pela Universidade Santa Cecília – UNISANTA, pela parceria e por sua amizade.

Aos demais membros desta Turma de Mestrandos pela amizade e pelo convívio pessoal que marca este momento único, nesta importante fase acadêmica de nossas vidas.

À **Sandra Helena Aparecida de Araújo e Imaculada Scorza** pelo atendimento cordial e competente, junto a Secretaria da Pós-Graduação *stricto sensu*, **e aos demais colaboradores desta equipe de trabalho, que operam os bastidores desta respeitada instituição de ensino**, no tocante ao Programa de Mestrado em Direito da Saúde: Dimensões Individuais e Coletivas pela Universidade Santa Cecília – UNISANTA.

Obrigado

Ôôô, boi

Vocês que fazem parte dessa massa
Que passa nos projetos do futuro
É duro tanto ter que caminhar
E dar muito mais do que receber

E ter que demonstrar sua coragem
À margem do que possa parecer
E ver que toda essa engrenagem
Já sente a ferrugem lhe comer

Ê, ô, ô, vida de gado
Povo marcado, ê!
Povo feliz!
Ê, ô, ô, vida de gado
Povo marcado, ê!
Povo feliz!

Lá fora faz um tempo confortável
A vigilância cuida do normal
Os automóveis ouvem a notícia
Os homens a publicam no jornal

E correm através da madrugada
A única velhice que chegou
Demoram-se na beira da estrada
E passam a contar o que sobrou!

Ê, ô, ô, vida de gado
Povo marcado, ê!
Povo feliz!
Ê, ô, ô, vida de gado
Povo marcado, ê!
Povo feliz!

Ôôô, boi
O povo foge da ignorância
Apesar de viver tão perto dela
E sonham com melhores tempos idos
Contemplam essa vida numa cela

Esperam nova possibilidade
De verem esse mundo se acabar
A arca de Noé, o dirigível
Não voam, nem se pode flutuar

Não voam, nem se pode flutuar
Não voam, nem se pode flutuar

Ê, ô, ô, vida de gado
Povo marcado, ê!
Povo feliz!
Ê, ô, ô, vida de gado
Povo marcado, ê!
Povo feliz!

Ôôô, boi

“Admirável Gado Novo”, letra e música de Zé Ramalho

RESUMO

Esta pesquisa tem por finalidade estudar a doença do trabalho Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional que constitui um dos danos laborais de caráter psicossocial mais importante da sociedade atual. Decorre de um estresse laboral crônico e está relacionada a desordens emocionais, físicas e mentais, e tem como fator de risco a organização do trabalho. Caracterizada por ser o ponto máximo do estresse profissional, pode ser encontrada em qualquer profissão, mas em especial nos trabalhos em que há impacto direto na vida de outras pessoas. O presente estudo teve como objetivo compreender os fatores que contribuem para o surgimento da Síndrome de Burnout em trabalhadores, e com agravos, no local de trabalho insalubre. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa a partir de: a) pesquisa bibliográfica (livros, periódicos jurídicos nacionais) e documental (leis, jurisprudências, manuais públicos, pareceres, normas regulamentadoras) constituindo vertentes específicas do tema investigado; b) Levantamento das demandas judiciais sobre a Síndrome de Burnout apurado nos últimos 10 anos junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo durante o mês de junho de 2018. Os resultados apontaram que dos 49 processos estudados, 29 foram iniciados por mulheres, sendo 10 com decisões procedentes, e 19 com sentenças de improcedentes. Já os homens totalizaram 20 ações dentre as 49, onde cinco decisões receberam procedência e 15 tiveram seus pedidos negados. Essa pesquisa observou, ainda, que as mulheres são mais atingidas pela SB, e as razões apontadas, recaem sobre a dupla jornada, trabalho e família. Pode-se concluir que a doença ocupacional – Síndrome de Burnout, como analisado nesse estudo, embora afete cada vez mais os trabalhadores, o seu reconhecimento no mundo do trabalho é de difícil prova por falta de publicidade.

Palavras Chave: Síndrome de Burnout; Saúde Ocupacional; Direito do Trabalho; Legislação Trabalhista; Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

This research aims to study the work disease Burnout syndrome or syndrome of professional exhaustion is one of the most important work-related injuries of psychosocial character in today's society. It results from a chronic work stress and is related to emotional, physical and mental disorders, and has as a risk factor the organization of work. Characterized as being the highest point of professional stress, it can be found in any profession, but especially in jobs where there is a direct impact on the lives of others. This study aimed to understand the factors that contribute to the emergence of Burnout Syndrome in workers, and with injuries, in the unhealthy workplace. To do so, a research was developed based on: a) bibliographic research (books, national legal periodicals) and documentary (laws, jurisprudence, public manuals, opinions, regulatory norms) constituting specific aspects of the subject investigated; b) Survey of the judicial demands on Burnout Syndrome verified in the last 10 in the Regional Labor Court of the 2nd Region, São Paulo during the month of June 2018. The results indicated that of the 49 cases studied, 29 were initiated by women, 10 being with appropriate decisions, and 19 with judgments of inadmissibility. The men totaled 20 actions among the 49, where five decisions were received and 15 had their requests denied. This research also observed that women are more affected by SB, and the reasons pointed out, fall on the double journey, work and family. It can be concluded that occupational disease - Burnout syndrome, as analyzed in this study, although it affects workers more and more, their recognition in the world of work is difficult to prove due to lack of publicity.

Keywords: Burnout Syndrome; Occupational Health; Labor Law; Labor Legislation; Civil responsibility.

LISTA DE FIGURAS, GRÁFICO E TABELA

Figura 1 - fonte: mulherviceversa.blogspot.com.....	15
Figura 2 - fonte: Educação Pública Figura.....	17
Figura 3 - Fonte: Efdeportes Figura.....	30
Figura 4 - fonte: Desacato.info.....	72
 GRÁFICO 1: Total de Ações por sexo.....	 75
 TABELA 1: Total das Ações procedentes e improcedentes por sexo.....	 76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CRST ou CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

CID - Classificação Internacional de Doenças

CIST - Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador

CAT - Comunicação de Acidentes de Trabalho

CNST - Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador

CUT- Central Única dos Trabalhadores

FAP - Fator Acidentário de Prevenção

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

MPS - Ministério da Previdência Social

MS - Ministério da Saúde

TEM - Ministério do Trabalho e Emprego

NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

OIT - Organização Internacional do Trabalho –

PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador

RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

SIST – Sistema de Informações em Saúde do Trabalhador

SB – Síndrome de Burnout

SUS - Sistema Único de Saúde

Sumário

INTRODUÇÃO.....	14
1. A SÍNDROME DE BURNOUT E A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	21
1.1. Vetores agressores da saúde psíquica do trabalhador no local de trabalho...	21
1.2. Como se desenvolve a doença ocupacional.....	30
1.3. Os reflexos da síndrome de burnout na saúde do trabalhador	31
1.4. A relação do estresse e outros constructos como burnout.....	32
2. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO TRABALHADOR	35
2.1. A Centralidade do Trabalho na Vida dos Indivíduos.....	35
2.2. Trabalho e Capitalismo	37
2.3. A Organização do Trabalho	39
2.4. A Organização do Trabalho no Pós-Fordismo.....	41
2.5. Institutos Jurídicos e Garantias Constitucionais e Infraconstitucionais na Proteção do Trabalhador e a Síndrome de Burnout	45
3. SÍNDROME DE BURNOUT E O NEXO CAUSAL COM O TRABALHO.....	54
3.1. Conceito de Nexo de Causalidade	56
3.2. Responsabilidade Civil e o Nexo Causal	57
3.2.1. Do nexo de causalidade entre o meio ambiente do trabalho e a doença	59
3.3. Caracterização da Síndrome de Burnout como Acidente do Trabalho.....	60
3.4. Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional.....	61
3.5. Jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho.....	62
3.6. Conceito de Assédio Moral no Trabalho.....	71
3.7. A Síndrome de Burnout no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	74
CONCLUSÃO.....	81
REFERÊNCIAS.....	83
ANEXO:	87

INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout (do **inglês** *to burn out*, queimar por completo), também chamada de síndrome do esgotamento profissional, foi assim denominada pelo psicanalista nova-iorquino Freudenberger, ao descobrir o fenômeno psicológico, após constata-la em si mesmo, no início dos anos 1970. Ele foi o pioneiro a utilizar a denominação, que em 1974, serviu para alertar a comunidade científica dos problemas que os profissionais de saúde estavam expostos em função de seus trabalhos estressores.

Para o psicólogo Herbert J. Freudenberger embora tivesse muitos empregos em sua vida, a sua contribuição profissional mais significativa foi à compreensão e o tratamento do estresse e do esgotamento emocional enquanto doença, ou seja, a Síndrome de Burnout, que é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, como "(...) um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional" (1970), ou seja, trata-se doença ocupacional equiparada ao acidente de trabalho. Freudenberger foi a óbito em 1999, e teve como causa mortis, a Síndrome de Burnout.

O termo *Burnout* de origem inglesa significa “perder o fogo” ou “queimar para fora”- *burn-out*, representando um estado de esgotamento, no qual o sujeito perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais, trazendo a tona os efeitos do trabalho estafante na vida laboral, ocasionando doenças de cunho ocupacional, caos de uma síndrome que acomete milhares de trabalhadores ano a ano.

Muitas nomenclaturas foram utilizadas, no entanto, nenhuma se tornou tão profunda como *Burnout*, porém a dificuldade persiste ainda hoje devido às várias denominações que diferentes estudiosos vêm adotando. Alguns utilizam o termo *Estresse Laboral*, outros *Estresse Laboral Assistencial*, e ainda *Estresse Profissional* e *Estresse Ocupacional*.



Figura 1 Fonte: mulherviceversa.blogspot.com

A Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional constitui um dos danos laborais de caráter psicossocial mais importante da sociedade atual e que tem sido qualificada por pesquisadores como “a praga do Século XXI”. Decorre de um estresse laboral crônico, e está relacionada a desordens emocionais, físicas e mentais, e tem como fator de risco a organização do trabalho.

A dedicação exagerada à atividade profissional é uma característica marcante de burnout, mas não a única. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome: o portador de *burnout* mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional.

Em função do estilo de trabalho que se desempenha no contexto atual, ou seja, de extrema competitividade e exigências cada vez maiores, surge como consequência à vida cotidiana das pessoas uma carga enorme de empenho e dedicação. Esse nível de exigência está desumanizando os trabalhadores em geral fazendo com que eles atinjam patamares de estresse, esgotamento físico, mental e emocional superiores às suas capacidades potenciais.

A civilização moderna evidencia e repercute as ambivalências evolutivas da espécie humana. Se, por um lado, o desenvolvimento científico, e a globalização são motivos de orgulho; por outro, a ausência de princípios éticos e o desgaste de todas as formas de qualidade de vida sugerem que o futuro da espécie humana está seriamente comprometido, levando em conta a quantidade avassaladora de sintomas doentios que emergem.

No mundo globalizado, a doença exige dos pesquisadores um desafio

inconteste no enfrentamento da SB, em razão da relevância da matéria que ameaça a saúde do trabalhador e os prejuízos causados de caráter psicossocial mais importante da sociedade atual e que tem sido qualificada como uma prova difícil.

A intensificação do trabalho, o estímulo à competitividade entre colegas, a ameaça de desemprego, as exigências constantes de qualificação, entre outros fazem parte do cotidiano do trabalhador além de serem alguns dos fatores responsáveis por quadros de estresse e depressão. O trabalho também ocupa um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. O reconhecimento pelo trabalho realizado tem sido identificado como importante requisito para que o trabalho possa proporcionar prazer, saúde e bem-estar.

Segundo Marine Meyer Trinca, Psicóloga da Medicina Preventiva do Hospital Israelita Albert Einstein, em São Paulo, “a Síndrome de Burnout, é consequência do mercado competitivo, ter estresse é normal e até nos ajuda a tomar decisões no trabalho e na vida pessoal. Em certa quantidade pode ser positivo e mesmo necessário”¹. (S/D)

Ainda avalia a psicóloga, “se isso é uma constante, principalmente quando chega à hora de entrar na empresa, a questão pode ser um pouco mais séria” (S/D). Segundo a mesma, no fim da década de 60, estudiosos previram a nova doença, classificada como Síndrome de Burnout.

Caracterizada por ser o ponto máximo do estresse profissional, pode ser encontrada em qualquer profissão, mas em especial nos trabalhos em que há impacto direto na vida de outras pessoas. É o que acontece, por exemplo, com profissionais da saúde em geral, jornalistas, advogados, professores e até mesmo voluntários.

O termo *burnout* significa que o desgaste emocional danifica os aspectos físicos e emocionais da pessoa, pois, traduzindo do inglês, *burn* quer dizer queima e *out* exterior. Embora já se venha falando sobre o assunto há décadas, no Brasil as discussões em torno da síndrome tornaram-se mais fortes nos últimos anos.

¹ O depoimento da referida autora foi extraído da home page do Hospital Albert Einstein. Acesso em 10/09/2018, <https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-bem-estar/saude-mental/sindrome-burnout>.



Figura 2 Fonte: Educação Pública

Um estudo realizado por Silva (1995) em Minas Gerais, com cerca de 930 juízes revelou que as mudanças sociais, o avanço tecnológico, a globalização e o acúmulo de trabalho podem provocar o estresse e a Síndrome de Burnout nos magistrados. É que a morbidade, as promoções durante a carreira, as funções administrativas, o primeiro ano do exercício profissional são situações sentidas como intenso estresse dos magistrados. O número de dias de afastamento do trabalho devido às licenças médicas sugeriu como alto o grau de adoecimento da população. Este estudo apontou já em 2005 a presença da Síndrome de *Burnout* como uma doença associada ao estresse profissional dos magistrados.

No Brasil, a primeira publicação em que se discorre sobre a síndrome é de França (1987), que aparece na Revista Brasileira de Medicina. Na década de 1990, tiveram lugar as primeiras teses que contemplavam o tema, a exemplo de Lipp (1996) que já cita o Burnout em seus estudos sobre o estresse.

Muito se fala sobre o estresse, que vem sendo caracterizado como a doença do século XXI. Um levantamento realizado pela Associação Internacional do Controle do Estresse, ISMA (Internacional Stress Management Association), revelou que o Brasil é o segundo país do mundo com níveis de estresse altíssimos. É uma doença gerada pelo grau mais elevado do estresse, caracterizada pelo esgotamento mental intenso causado por pressões no ambiente profissional, que leva ao

esgotamento total do paciente e atinge três em cada dez trabalhadores do País. Sua causa como doença, porém, está relacionada aos estímulos externos e à pressão a qual é submetida uma determinada pessoa e ao desgaste que ela pode sofrer sob esta pressão. As mudanças tecnológicas e o consequente aumento da produtividade e lucratividade trouxeram impactos à saúde do trabalhador, mais notadamente na esfera física e psíquica.

O termo “estresse” designa desgaste e tensão, tendo sua origem na física. As principais fontes do estresse são o excesso de ruídos, os engarrafamentos, o exagero de informações e de preocupações aliados a pouca qualidade de vida. Sua rápida propagação no mundo pode estar associada ao fato de que, por milhões de anos, o ser humano foi se adaptando biologicamente a um estilo de vida diurno e não sedentário, além de um ritmo de mudanças muito mais lento do que encontramos nos dias atuais, especialmente nas grandes cidades.

Benevides-Pereira (2002) menciona que o termo *Burnout* passou por uma série de designações, sendo chamado de “A Síndrome do Assistente Desassistido” ou “A Síndrome do Cuidador Descuidado”. Apesar da diversidade de conceituações atribuídas ao *Burnout*, ocorreu uma unanimidade entre os pesquisadores, na medida em que todos assinalavam a influência direta do mundo do trabalho como condição para determinação dessa síndrome.

O portador da Síndrome de Burnout muitas vezes não sabe que a possui e passa a medir sua autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissionais. Sendo assim, sente a necessidade de se afirmar, transformando em obstinação e compulsão o desejo de realização profissional. Este fenômeno pode estar ligado à ideia de querer ser um *workaholic* – pessoas que vivem para o trabalho – se tornou status para a maioria das pessoas que vivem nas grandes cidades.

Benevides-Pereira (2002) ilustra que os problemas de relacionamento com colegas, clientes e chefes, a falta de cooperação entre os colegas de trabalho, de equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e também de autonomia são grandes causadores do nível máximo de estresse. Fortes candidatos são aqueles conhecidos como *workaholics*, que se identificam bastante com o trabalho, vivem para ele e têm níveis de exigência muito altos, conclui a autora.

Pessoas com a SB apresentam sintomas como fadiga, cansaço constante, distúrbios do sono, dores musculares e de cabeça, irritabilidade, alterações de humor e de memória, dificuldade de concentração, falta de apetite, depressão e perda de iniciativa. Seus efeitos interferem em nível individual, profissional e organizacional, e provoca prejuízos na esfera pessoal e afetiva, atingindo até mesmo a esfera institucional.

Essa soma de mal-estares pode levar ao alcoolismo, ao uso de drogas e até mesmo ao suicídio. No dia-a-dia, a pessoa fica ainda arredia, isolada, passa a ser irônica, cínica e a produtividade cai. Muitas vezes, o profissional acredita que a melhor opção seja tirar férias; entretanto, quando volta, descansado, retoma a postura anterior. Há casos de pessoas que saíram de férias, descansaram e estavam bem, mas, ao voltar ao trabalho, apresentaram os sintomas novamente.

A pessoa tende a adoecer mais porque o sistema imunológico está comprometido. “Há casos de pessoas que saíram de férias, descansaram e estavam bem, mas, ao voltar ao trabalho, apresentaram os sintomas novamente” (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p.12).

A Síndrome de Burnout, sendo uma resposta ao estresse laboral crônico, integra atitudes e sentimentos negativos em relação às pessoas, à falta de realização profissional e às sensações de esgotamento físico e psíquico. O recente crescimento do interesse por essa síndrome está associado ao aumento da demanda e das exigências da população com relação aos serviços sociais, educativos e de saúde. Quando não há um acompanhamento adequado, o trabalhador chega ao ponto de desistir da carreira, pois nada lhe dá mais prazer, desligando-se do mundo laboral.

O Burnout é resultante da interação de variáveis psicológicas, biológicas e sócio culturais, além de fatores de risco e multideterminantes que aumentam a probabilidade do desenvolvimento e da manutenção da síndrome. Dessa forma, o grau e o tipo de manifestações dependerão da configuração de fatores individuais (predisposição genética, experiências sócios educacionais) e fatores ambientais (locais pessoas e condições de trabalho).

O desenvolvimento da síndrome envolve aqueles profissionais motivados e

comprometidos com sua profissão e seu trabalho, e que, progressivamente, vão exaurindo-se, descomprometendo-se e frustrando-se. A síndrome, por se desenvolver em longo prazo e de forma multicausal, se torna de difícil diagnóstico e exige uma análise mais aprofundada da questão. Observa-se que frustrações, decepções e sentimento de impotência desenvolvida pelos trabalhadores em sua trajetória profissional, devido às condições de trabalho oferecidas, acabam por se configurar em elementos importantes no processo de desenvolvimento da síndrome.

O trabalho tem importância relevante na vida do indivíduo. Investe-se grande parte da existência na preparação (estudos e estágios) e na dedicação ao trabalho. Subtraindo-se a fase preliminar da instrução e instrumentação, tem-se que, de forma geral, despendem-se ao menos oito horas diárias, isto é, mais de 1/3 do dia, durante 30, 35 anos ou mais, sem computar-se o tempo utilizado com a locomoção (BENEVIDES– PEREIRA. 2002. p.13).

Considerando que a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esmagamento Emocional, equiparada ao acidente do trabalho, é pouco discutida no meio acadêmico e, dada sua relevância no mundo do trabalho pela ameaça à saúde do trabalhador, contribuindo fortemente para as doenças emocionais presentes no meio ambiente do trabalho, o presente estudo busca investigar e discutir essa doença ocupacional pouco conhecida à luz das ciências médicas e jurídicas com intuito de melhor compreensão.

Nessa perspectiva, esse estudo teve como principal objetivo compreender os fatores que contribuem para o surgimento da Síndrome de Burnout em trabalhadores, e com agravos, no local de trabalho insalubre. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa e descritiva a partir de: a) pesquisa bibliográfica (livros, periódicos jurídicos nacionais) e documental (leis, jurisprudências, manuais públicos, pareceres, normas regulamentadoras) constituindo vertentes específicas do tema investigado; b) Levantamento das demandas judiciais sobre a Síndrome de Burnout apurado nos últimos 10 anos junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo durante o mês de junho de 2018.

1. A SÍNDROME DE BURNOUT E A SAÚDE DO TRABALHADOR

1.1. Vetores agressores da saúde psíquica do trabalhador no local de trabalho

O conceito integral de saúde mental é considerado como direito fundamental do empregado, assim como o meio ambiente saudável. Verifica-se, que não se pode falar em saúde, com desprezo, ao respeito à dignidade da pessoa humana, com base na consideração de uma doença psíquica como doença laboral. Diante dessas explanações, faz-se necessário aprofundar o estudo sobre os principais agentes capazes de prejudicar a saúde psíquica do obreiro em seu ambiente laboral.

Cabe explicar que o meio ambiente do trabalho benéfico e dignificante ao trabalhador não reflete apenas no âmbito interno, pois o empregado carrega toda uma vida fora do contexto da empresa. Convivendo num ambiente sem qualidade, ele irá irradiar para fora do local de trabalho às condições a que foi submetido dentro dele. De acordo com o que bem salienta Silva:

[...] a proteção da segurança do ambiente do trabalho significa proteção do ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que um ambiente interno poluído e inseguro expõe poluição e insegurança externa (SILVA, 2003, p. 24).

Explicando melhor essa questão, é necessário dizer que para fazer funcionar sua empresa o empresário precisa de mão de obra e, por isso, estabelece contratos para a prestação de serviços. O trabalhador, por sua vez, a fim de manter sua sobrevivência, utiliza sua força laboral em favor do empregador, obtendo remuneração.

Porém, da prestação da mão de obra até o recebimento do salário pelo empregado, haverá a interposição da pessoa física do obreiro. Isso porque, conforme refere Oliveira, não é possível “separar a força de trabalho da pessoa do trabalhador, tanto que um dos pressupostos para a caracterização da relação de emprego é exatamente a pessoalidade” (2002, p.157). Assim, o empregador

possui a obrigação de garantir a integridade do obreiro, no aspecto mais completo, isto é, o integral “bem-estar físico, mental e social”. (OLIVEIRA, 2002, p. 157)

Embora o empregador tenha o dever de garantir a saúde do empregado, o Brasil possui uma realidade muito diferente daquela a que conduz a legislação, tendo-se como base que, no início da década de setenta, o país apresentou alto índice de acidentes do trabalho e, atualmente, também possui grande incidência de doenças ocupacionais e acidentes (OLIVEIRA, 2002, p. 157-158).

Oliveira cita uma série de agentes agressivos que podem existir no meio ambiente laboral:

No local de trabalho determinado pelo empresário, o empregado pode sofrer diversas agressões enquanto desenvolve a sua atividade. São exemplos de agentes agressivos o ruído, o calor, os agentes químicos e biológicos, o risco de acidentes, o trabalho noturno e em turnos, as horas extras habituais, a organização rígida do trabalho, o ambiente psicológico e social, as posturas incorretas do ponto de vista da ergonomia, as tarefas repetitivas e monótonas, o trabalho penoso, o receio de desemprego, etc. A presença isolada e cumulativa de tais agentes acarreta para o trabalhador efeitos variados, de acordo com a sua vulnerabilidade individual: desconforto, insatisfação, estresse, fadiga, estafa, doenças ocupacionais, acidentes do trabalho e até a morte prematura. (OLIVEIRA, 2002, p. 158)

Da leitura do texto, de pronto retira-se a assertiva de que o ambiente psicológico e social no trabalho é um dos fatores que, acaso desfavoráveis ao trabalhador, poderá ensejar agressões à saúde, de modo a gerar cansaço, doenças e acidentes.

A grande competição no âmbito empresarial tem feito com que os empresários busquem progressos tecnológicos, que haja maior rigidez pelo empregador e maiores exigências na obtenção de efeitos positivos na empresa. De acordo com Oliveira:

[...] esse quadro de mudanças quase permanentes refletiu em cheio na saúde mental do trabalhador,

acarretando ansiedade, euforia, irritação, angústia, frustração, depressão e outras tantas anomalias que podem evoluir para um quadro vasto de doenças psicossomáticas (OLIVEIRA, 2002, p. 189).

Abreu (2007) menciona, então, os dois principais agentes prejudiciais à saúde psíquica do trabalhador: o estresse e o assédio moral. Esses dois agentes estão intimamente ligados. Segundo a autora:

[...] “a má condição ou organização do trabalho pode gerar estresse profissional e no que tange ao tipo de gestão e à qualidade das relações humanas pode-se encontrar a figura do assédio moral que são dois fatores importantes no desencadeamento ou agravamento da depressão.” (ABREU, 2007, p. 46)

Partimos, então, para a análise dos agentes prejudiciais. A palavra “estresse” baseou-se na física, tendo em vista que nessa conotação quer dizer “força que deforma os corpos”, isto é, desde que momento o corpo se parte em virtude de uma força. Na fisiologia, recebeu conceituações diversificadas, tornando-se comum para explicar todo estado de tensão. (OLIVEIRA, 2002, p. 193)

O autor esclarece que são muitas as causas do estresse e qualquer listagem pode servir apenas como exemplo, devido a gama de modificações em cada ambiente laboral. Segundo Oliveira:

Os agentes serão identificados de acordo com o ambiente de trabalho, as condições de segurança e higiene em que o serviço é prestado, a política administrativa implementada, o ramo de atividade, o maior ou menor grau de flexibilização das relações trabalhistas, a estrutura organizacional, a rotatividade de pessoal e até mesmo o momento histórico da empresa, que pode estar em fase de crescimento, criando oportunidades, ou de retração, reduzindo custos. (OLIVEIRA, 2002, p. 196)

Ou seja, ainda que exista uma série de fatores que se consideram “gerais” na origem da depressão, somente em cada ambiente laboral específico é que se poderá delinear outra enorme quantidade de causas, pois em cada local haverá

um tipo de organização, condição financeira e nível de aplicação da legislação, como maior ou menor emprego de normas flexíveis.

Embora Oliveira refira que o surgimento do estresse possa ter muitas causas, ele menciona a possibilidade de distinguir duas circunstâncias: o estresse de sobrecarga e o estresse de subutilização ou monotonia. Na sobrecarga, o trabalhador é exigido além de suas possibilidades físicas ou mentais; na subutilização, ao contrário, o indivíduo preparado para solucionar circunstâncias variadas, é pouco exigido, como, por exemplo, uma pessoa habituada a atividades intelectualizadas que tem de executar funções muito simples. (OLIVEIRA, 2002, p. 196-197).

Sobre esse tema, Abreu (2002) cita Marie-France Higoyen, a qual refere que o estresse laboral causado por pressão ou demasia de atividades variadas e repetitivas pode deixar o indivíduo exausto, gerando um *burnout* – depressão por esgotamento. (HIGOYEN apud ABREU, 2007, p. 48)

O trabalho repetitivo exercido de forma excessiva, portanto, implica em um desgaste maior do empregado, podendo causar uma extenuação. Em algumas profissões, pelas características próprias da função, os níveis de estresse acabam sendo mais altos, em razão do grau elevado de responsabilidades, pressões, atividades monótonas, entre outros.

Oliveira cita algumas dessas atividades:

Telefonistas, bancários, controladores de voo, anestesistas ou médicos e enfermeiras que atuam em pronto-socorro e UTI, professores em geral, magistrados, agentes da polícia, digitadores e operadores de computação (OLIVEIRA, 2002, p. 199).

É compreensível a listagem apontada. Por exemplo, o medo constante dos agentes de polícia, assim como a pressão dos bancários e a tensão dos controladores de voo, demonstra ser possível a origem do estresse.

Além disso, Oliveira (2002, p. 199-200) destaca os principais causadores do estresse:

- tarefas repetitivas, trabalho monótono ou parcelado;
- sobrecarga quantitativa ou qualitativa de trabalho;
- trabalho por turno de revezamento;
- trabalho com exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos;
- falta de perspectivas de promoção ou de crescimento profissional;
- esperanças frustradas sobre salários ou gratificações;
- chefes intermediários sem experiência;
- falta de apoio da chefia;
- falta de consideração, de informação ou de equidade da chefia;
- limitação da responsabilidade e da autonomia;
- ambiguidade das funções ou má delegação de responsabilidade;
- má qualidade das relações humanas no trabalho;
- assédio sexual;
- assédio moral;
- receio de desemprego.

Em relação à lista acima, acreditamos ser possível destacar algumas questões. A maior parte das causas do estresse se reveste de características subjetivas, como a falta de apoio, consideração, informação e equidade dos chefes, limitação de responsabilidade e de autonomia, má qualidade das relações humanas, assédios, como o sexual e o moral, isto é, relacionam-se com o tratamento interpessoal no meio ambiente de trabalho. Em razão do subjetivismo, de todos esses agentes provocadores do estresse, iremos destacar o assédio moral, o qual terá melhor análise a partir de agora, tendo em vista suas consequências que, por muitas vezes, superam os limites do estresse, facilitando a introdução efetiva de uma doença psíquica.

Conforme refere Arochena (2008), ainda há algum tempo atrás (no contexto mundial, e não nacional), a saúde levava em conta apenas a parte física do organismo. Parecia haver inobservância de que a saúde do indivíduo

engloba a constituição física e psíquica. Entretanto, o autor também menciona que, estatisticamente falando, verifica-se a influência dos agentes psicossociais, causando doenças e acidentes laborais (AROCENA, 2008, p. 55).

Progressivamente, os estudiosos têm identificado os diferentes riscos psicossociais e aquilo que, antigamente, se denominava genericamente como stress laboral agora já se conhece como uma variada gama de patologias: o *burnout* ou a síndrome de estar queimado; a *work-addiction*, a gripe do *yuppie*, ou a adição ao trabalho; o *tecnostress* ou a dificuldade de adaptação a novas tecnologias. Mas os avanços mais significativos nessa tarefa de identificação de novas patologias estão relacionados à violência psíquica no trabalho, sendo exemplo prototípico o assédio moral (AROCENA, 2008, p. 55).

O autor esclarece, então, que atualmente é considerada uma série de enfermidades psíquicas que antes não eram pensadas, mas que as de maior relevância se referem à opressão no ambiente laboral, sendo o assédio moral o exemplo mais comum dessa ocorrência.

A expressão “assédio moral”, em sua etimologia, adveio do verbo inglês *to mob* que, de acordo com Góis, significa “atacar em massa, assediar”, bem como da palavra *mob* (substantivo), a qual designa, segundo o autor, “multidão, tumulto, quantidade de pessoas desordenadas”. O termo *mobbing*, sendo assim, reflete a “agressão conjunta (de pessoas), estabelecida pelo modo de ordenação laboral” (GÓIS, 2007, p. 46-47).

Uma das primeiras pessoas a reconhecer o *mobbing* foi Heinz Leymann, o qual fixou o conceito por meio de vários elementos objetivos: são ações em um sistema, recorrentes e repetidas no tempo, relacionadas a indivíduos com assimetria de poder. A intenção é acabar com as relações sociais da pessoa prejudicada, terminando com seu renome e causando a desistência do trabalho. O autor refere que a vitimóloga francesa Hirigoyen realiza de modo um pouco diverso o conceito do assédio moral, relacionando-o à maldade ou perversidade do ser humano. Ou seja, Leymann utiliza elementos objetivos na conceituação do assédio moral, enquanto Hirigoyen usa mais elementos subjetivos (AROCENA, 2008, p. 56).

Segundo Abreu, assédio moral significa “uma agressão sistemática em um processo sutil de destruição do trabalhador, preponderando-se a figura da humilhação na existência de uma intencionalidade maldosa”. A autora, ao que parece, une elementos objetivos e subjetivos na caracterização do assédio moral (ABREU, 2007, p.48).

Primeiramente, cumpre frisar que, para existir assédio moral, a conduta tem que ser antagônica ao direito. Como refere Góis, ela deve ser um “*ato ilícito, abusivo, exagerado*” (GÓIS, 2007, p. 47).

A ilicitude pode dizer respeito ao conteúdo da conduta praticada, ou à sua forma. Com efeito, não comete assédio moral o superior que exige, por exemplo, que o trabalhador chegue ao serviço no horário avençado, já que o conteúdo da exigência não é contrário ao direito. Sem embargo, caso este mesmo superior exija diariamente que o empregado não se atrase, fazendo-o aos berros diante de outros colegas de trabalho, neste caso pode estar configurado o assédio moral. Não quanto ao conteúdo da exigência, mas quanto a forma pela qual ela é manifestada. O mesmo ocorre quando o chefe impõe castigos vexatórios ao trabalhador que não atinge determinada produtividade (GÓIS, 2007, p. 47).

Góis (2007) quer dizer com isso que, mesmo sendo exigida determinada conduta do empregado, existem limites no modo como isso deve ser feito. Ainda que o empregador tenha direito de reclamar, a forma como faz isso pode ser ilícita. Quando se fala em ilicitude quanto ao conteúdo, então, é quando nem ao menos o empregador poderia exigir, seja qual fosse a forma, determinada atitude do empregado.

Em geral, os atos ilícitos relativos à forma de manifestação são singulares, porque o prejuízo irá variar de acordo com as condições de trabalho. Por exemplo, nos locais onde o trabalho é braçal e os empregados sejam maioria do sexo masculino, o modo de o grupo se comportar será diferente de um local onde o trabalho seja intelectual e o grupo de empregados seja composto por pessoas de ambos os sexos, pois neste o tratamento tende a ser mais formal e a ofensa pode configurar-se com críticas ou piadas. Ademais, a ilicitude pode se revestir com atos ou omissões, ainda que a mais comum seja a comissiva. Poderá ser considerado assédio moral o ato de chefe que passa a não

cumprimentar o empregado após este ter cometido um erro em serviço (GÓIS, 2007, p. 47).

Importante ressaltar que apenas as ações reiteradas ou permanentes configuram assédio moral. Além disso, as ações devem ter a intenção de despender tratamento no sentido de rebaixar a uma pessoa definida ou definível. As práticas degradantes feitas a todo o conjunto não se configuram como assédio moral, o qual deve ser praticado em pessoas especificadas previamente (GÓIS, 2007, p. 48).

Guedes (2005) menciona, ainda, que não é apenas o lado psíquico da pessoa que acaba sendo abalado na incidência do assédio moral, mas a parte física também fica afetada pelo ataque. O autor destaca, por isso, que estudos no âmbito internacional têm verificado relações diretas do assédio moral com a condição psicofísica da pessoa atingida, o que, em casos extremos, acaba gerando uma invalidez psíquica, aumentando as teses daqueles que acreditam na possibilidade de haver doenças laborais por essas razões (GUEDES, p. 113).

Conforme esclarece o autor Arochena (2008), tanto a doutrina quanto a jurisprudência espanhola tem aceitado qualificar doenças físicas e, principalmente, doenças psíquicas originadas por assédio moral como acidente do trabalho. No entanto, o autor menciona que existem obstáculos nos pedidos feitos judicialmente, porque existem correntes limitadas quanto a esta questão. Para Arochena, o que importa verificar é a ligação da doença com o trabalho (AROCHENA, p. 57).

Nesse caso, o autor acredita também que o pensamento não deve ser no sentido de que a doença fora gerada “por consequência” do trabalho, numa visão estreita, mas pelo nexo causal mais alargado, no sentido de que a doença advenha “por ocasião” da atividade, o que, segundo ele, “nos permite qualificar como acidente do trabalho enfermidades que, ainda que o trabalhador as tivesse latentes com anterioridade – manifestaram-se por ocasião da relação de trabalho”. Arochena esclarece que agindo diferente, estar-se-ia colocando à parte pessoas que, em virtude de sua personalidade, possuem maior disposição de afetar-se pelas agressões no trabalho (AROCHENA, 2008, p. 58).

Assim, o autor acredita que, comprovando a relação de causalidade da doença com o labor, originada por causa do assédio moral, devem ser consideradas como acidente do trabalho, incluindo, também, as pessoas que, por suas características próprias, estão pré-dispostas a adquirir estas moléstias (AROCHENA, 2008, p. 58).

Na Síndrome de Burnout, ao contrário do que ocorre no assédio moral e demais modos de tirania no trabalho, inexistente a intenção de prejudicar. Para sanções penais, administrativas ou cíveis (responsabilidade civil) isso terá relevância, pois no assédio moral poderia haver responsabilização nas várias esferas. Contudo, esse elemento (intenção) não fará diferença na atribuição da doença advinda do *burnout* como acidente do trabalho (AROCHENA, 2008, p. 61).

Outra questão que salientamos aqui, e exposta em momento anterior, é a aceitação dessa perversidade no trabalho por parte do empregado. A perversidade é realizada de uma forma tão bem estruturada que a vítima se sente impotente e incapaz de tomar alguma atitude que reverta tal situação. Sendo assim, ela acaba se perdendo cada vez mais nessa teia de forma passiva, sendo que seu sofrimento, a partir disso, pode acabar sendo suportado com o perecimento de sua própria saúde.

Devemos esclarecer, por fim, que destacamos apenas as principais causas geradoras de doenças psíquicas no trabalho. Nossa intenção, contudo, é constatar se a depressão, que é exemplo dessas doenças, pode ter origem laboral. Ora, como visto, o estresse laboral é capaz de conduzir a uma depressão, assim como o assédio moral. A depressão já é reconhecida pela legislação brasileira quando da existência de submissão do empregado a determinados agentes químicos propiciadores da enfermidade (Anexo II, do Decreto n. 3.048/1999). Porém, quanto aos agentes psicológicos referentes à organização no meio ambiente laboral, como seria o caso de uma doença originada pelo estresse e, como referido antes, pelo assédio moral, ainda não há posições expressamente delineadas pela lei. Por isso, recorreremos aos preceitos constitucionais para dar à legislação vigente o verdadeiro sentido intentado ao oferecimento de uma justiça real.

1.2. Como se desenvolve a doença ocupacional

Decorre de qualquer alteração biológica ou funcional (física ou mental) que acontece no organismo em decorrência do exercício do trabalho. Pode ser consequência da exposição a riscos ambientais, tais como riscos químicos (ex.: poeiras, fumos, névoas, neblinas, vapores, gases e substâncias ou produtos químicos em geral), físicos (ex.: ruído, vibrações, radiações, frio, calor, umidade) e biológicos (ex.: vírus, bactérias, protozoários, fungos, bacilos e parasitas). Decorrem, também, de problemas na organização do trabalho, ocasionando sobrecarga física ou mental.

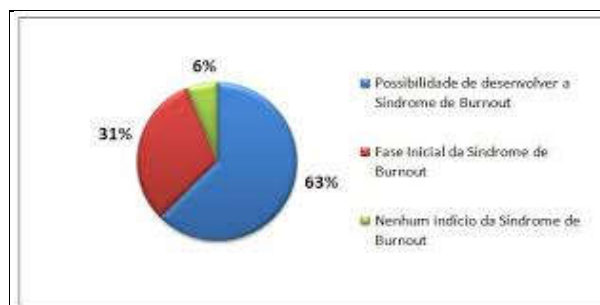


Figura 3 Fonte: EFDEPORTES

A Organização das Nações Unidas (ONU), estabelece a Meta 8 do Objetivo da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável pede "ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores" e garantir locais de trabalho seguros vai além da proteção da segurança física dos trabalhadores, se estendendo ao seu bem-estar mental e psicológico.

O estresse relacionado ao trabalho, afeta os trabalhadores de todas as profissões em países desenvolvidos e em desenvolvimento da mesma maneira. Ele pode seriamente prejudicar não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também, e com frequência, o bem-estar de suas famílias.

A globalização e as mudanças tecnológicas têm transformado padrões de trabalho e de emprego de forma que às vezes contribuem para o estresse

relacionado ao trabalho. Os altos níveis de desemprego, em particular na ausência de medidas adequadas de proteção social, também podem ter consequências indesejáveis para a saúde mental dos trabalhadores.

Empresas não são poupadas e enfrentam as consequências do estresse relacionado ao trabalho em seu desempenho geral com o aumento do absenteísmo, do presenteísmo e da rotatividade de pessoal, além de relações de trabalho difíceis.

Mais dados e análises são necessários para quantificar totalmente os custos financeiros de estresse no trabalho, mas já é muito claro que o fardo é considerável. Um estudo recente citado no relatório da OIT, *Estresse no ambiente de trabalho: um desafio coletivo*, indica que mais de 40 milhões de pessoas são afetadas por estresse relacionado ao trabalho no interior da União Europeia e que o custo estimado da depressão relacionada ao trabalho é de € 617 bilhões por ano.

Embora muito ainda precise ser feito para reduzir o estresse no trabalho, podemos dizer que nos últimos anos tem havido uma evolução positiva na compreensão do problema. A conscientização tem aumentado e, na maioria dos países, formuladores de políticas, parceiros sociais e redes de profissionais estão cada vez mais envolvidos no desenvolvimento de legislações, políticas, estratégias e ferramentas para a avaliação e a gestão do estresse relacionado ao trabalho.

É claro que a proteção da saúde mental dos trabalhadores deve se concentrar em estratégias preventivas. A avaliação e a gestão de riscos psicossociais na sua origem irão ajudar na elaboração das medidas coletivas e individuais necessárias para melhorar a qualidade de vida no trabalho para homens e mulheres.

1.3. Os reflexos da síndrome de burnout na saúde do trabalhador

O empregado portador da SB corre o risco de apresentar uma complexa gama de prejuízos à sua saúde. Tais malefícios ocorrem em graus variáveis a níveis de saúde física, psicológica e em termos de conduta. Por conseguinte, acarreta drástica diminuição do rendimento laboral, além de tornar-se rotina a prática de

condutas negativas frente a sua vida, como um todo. Os sintomas apresentados pelo trabalhador que sofre da Síndrome de Burnout, segundo Garcés de Los Favos, (2.000, p. 33), são:

Á nível físico: fadiga, sensação de exaustão e/ou cansaço crônico, frequentes dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, alterações do sono e dificuldades respiratórias.

Á nível psicológico: problemas psicossomáticos, atitudes negativas para consigo mesmo, depressão, sentimento de culpa, ansiedade, raiva, aborrecimento, baixa tolerância à frustração e uso abusivo de drogas.

No âmbito do trabalho: diminuição do rendimento, atitudes negativas para com o cliente, falta de motivação, incapacidade de realizar o trabalho com disciplina, intenção e/ou abandono real do trabalho, absenteísmos e atrasos, longos intervalos de descanso durante o trabalho e insatisfação no trabalho.

No contexto social: atitudes negativas para com a vida, e, diminuição da qualidade de vida.

1.4. A relação do estresse e outros constructos como burnout

Inicialmente, o estresse foi estudado pela Física e Engenharia e utilizado como um termo técnico para designar forças que atuam sobre a mesma resistência, representando a carga que um material pode suportar antes de romper-se. Posteriormente, foi considerado sinônimo de fadiga e cansaço. Sobre isso, afirma-se que a palavra estresse é aplicada em diferentes áreas do conhecimento e com conotações distintas, desde o estresse físico de uma peça mecânica até o estresse psicológico no ser humano (BIANCHI, 2001).

O conceito de estresse passou a ter relação com o conceito de força, esforço e tensão no século XVIII e XIX. Nesse período, destaca-se a ocorrência da Revolução Industrial, caracterizada pelo notável desenvolvimento econômico e deslocamento dos indivíduos do meio rural para o urbano a fim de trabalhar nas

fábricas, o que levou a modificações radicais nas condições de vida da sociedade. No entanto, a miséria, o trabalho estafante e prolongado, as péssimas condições de moradia e de alimentação persistiram. Assim, iniciam-se as discussões sobre a saúde do trabalhador no mundo e ampliam-se aquelas relacionadas ao estresse.

A evolução dos conceitos de estresse ao longo do tempo tem permitido a construção do conhecimento em relação a esse fenômeno, da abordagem biologicista de Hans Selye, condizente com o paradigma biomédico do Século XVIII, ao modelo interacionista de Lazarus e Folkman do século XX, característico da contemporaneidade, em que se consideram as diferentes dimensões do objeto analisado.

Nesse processo, destacam-se a elaboração de instrumentos de pesquisa e investigações para a descrição do estresse e sua influência na vida de diferentes populações. Atualmente, despontam os estudos analíticos, que verificam as relações entre o estresse e outros constructos, como o BURNOUT. Assim, sugere-se novos estudos analíticos que fortaleçam o conhecimento sobre essas relações, entendendo que intervir sobre o estresse poderá reduzir suas influências na vida dos estudantes e trabalhadores. Da mesma forma, visto que o estresse interfere na qualidade de vida e saúde das pessoas, é importante que as pesquisas proponham intervenções para auxiliar no gerenciamento dos estressores e, assim, minimizar os seus efeitos negativos em nível individual, profissional e social.

O estresse ocupacional é reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do trabalhador. A relação entre trabalho e adoecimento associado ao estresse e desgaste do trabalhador é cenário de discussões, pois coloca em risco a saúde dos membros da organização e pode acarretar consequências como baixo desempenho, baixo moral e violência no local de trabalho (ROSSI, 2007; ZANELLI, 2010).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o estresse ocupacional é apontado como uma das mais importantes questões de saúde mundial, sendo alvo de preocupação em vários países e nos mais diferentes contextos de trabalho. Tal preocupação se deve ao impacto negativo que causa na saúde física e mental dos trabalhadores, assim, elevando os já altos índices de afastamento laboral, com evidente diminuição da produtividade nas organizações de trabalho (OIT, 2012).

“Estresse no local de trabalho: É hora de aliviar o fardo”. “O estresse relacionado ao trabalho afeta os trabalhadores de todas as profissões em países desenvolvidos e em desenvolvimento da mesma maneira. Ele pode seriamente prejudicar não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também, e com frequência, o bem estar de suas famílias”, afirma o Diretor-Geral da OIT, Guy Ryder, em 27 de Abril de 2016.

2. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO TRABALHADOR

A Síndrome de Burnout se constitui, nos dias de hoje, um dos danos laborais de caráter psicossocial e que tem no ambiente de trabalho seu processo desencadeador, acarretando doença profissional, consideramos importante discorrer sobre as questões que envolvem a organização do trabalho no mundo contemporâneo e suas repercussões na vida dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, apontar os institutos jurídicos que devem proteger o trabalhador frente à perversa relação entre capital e trabalho, entendendo a importância e a centralidade que o trabalho representa na vida dos indivíduos.

2.1. A Centralidade do Trabalho na Vida dos Indivíduos

O trabalho é fonte de experiência psicossocial, sobretudo dada a sua centralidade na vida das pessoas: é indubitável que o trabalho ocupa parte importante do espaço e do tempo em que se desenvolve a vida humana contemporânea.

Assim, ele não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de autoestima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade. As pessoas continuam ancorando sua existência na atividade laboral, mesmo aquelas que se encontram em situação de desemprego (NAVARRO E PADILHA, 2007, p.14).

A centralidade do trabalho dá-se não só na esfera econômica (o trabalho é a fonte de renda da maioria da população mundial) como também na esfera psíquica – o que, certamente, representa um paradoxo, uma vez que a atividade laboral ainda parece ser uma importante fonte de saúde psíquica (tanto que sua ausência, pelo desemprego ou pela aposentadoria, é causa de abalos psíquicos) ao mesmo tempo em que se registram cada vez mais pesquisas que evidenciam o trabalho como

causa de doenças físicas, mentais e de mortes (NAVARRO E PADILHA, 2007, p.15).

As transformações ocorridas no mundo do trabalho na virada do século XX para o século XXI, apesar de todo o desenvolvimento científico e tecnológico e nas inovações na base técnica do processo produtivo não trouxeram alívio ao trabalho humano. Na verdade, as mudanças ocorridas no âmbito da economia e da sociedade resultantes da reestruturação produtiva, principalmente a partir dos anos 1990, acarretaram maior intensificação da exploração da força de trabalho e a precarização do emprego.

Para Navarro e Padilha (2007, p. 14), neste cenário pode-se observar uma contradição marcante: se por um lado parte da classe trabalhadora sofre com a falta de trabalho, outra parte sofre com seu excesso.

Além da precarização das condições de trabalho, da informalização do emprego, do recuo da ação sindical crescem, em variadas atividades, os problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, relacionados ao trabalho. (p.14).

O trabalho tem forte influência na busca do bem estar, relevância social e empresarial na sociedade contemporânea e na vida das pessoas sobre vários aspectos, o primeiro e mais importante é a satisfação interior do trabalhador em proporcionar o sustento de seus familiares, contribui sobremaneira para o constante desenvolvimento pessoal a partir de novos conhecimentos e habilidades, seguido de realização profissional por ter contribuído para alcançar o resultado pretendido da empresa, perante as relações interpessoais cria laços de amizade e cooperação com outros colaboradores, sentir-se útil nos vários aspectos pessoal e funcional, elevando assim, sua autoestima e dando sentido a uma vida ativa.

Merece destaque a importância em manter o equilíbrio entre os lados, pessoal e profissional, com intuito de buscar a vida equilibrada na balança, trabalho e lazer, o que não é fácil, em razão das sobrejornadas impostas por quadro mínimo de empregados praticado pelas empresas, portanto deve o empregado primar pelo descanso devido, o bem estar junto à família, e curtir a vida, também com os amigos, na tentativa de afastar o desenvolvimento de problemas de saúde

emocional, mental e física, reflexos da vida moderna no âmbito laboral, quais sejam: ansiedade, fobia, estresse elevado, depressão, síndrome de burnout, entre outros males, os quais trarão incapacidades com restrições ou afastamentos, com impactos importantes na vida do trabalhador e empregador, e na sociedade como um todo.

2.2. Trabalho e Capitalismo

A história do trabalho é marcada por lutas incansáveis de classes desfavorecidas contextualizando o embate dos direitos sociais em face do poder econômico que avilta os trabalhadores notadamente hipossuficientes na relação empregatícia, num modelo neoliberal esculpido no capitalismo, onde os trabalhadores buscam diariamente os alimentos necessários para manter a sobrevivência de suas famílias.

A revolução industrial, um processo histórico iniciado na Inglaterra, no século XVIII e transformou a sociedade mundial ao tornar o capitalismo uma realidade em todo planeta, onde passaram as corporações de ofício da Idade Média para a produção em manufaturas. Nas corporações de ofícios, os artesãos detinham individualmente suas ferramentas e matérias-primas, trabalhando sob a supervisão de um mestre-artesão. Na manufatura, esses mestres-artesãos passaram a deter a propriedade dos meios de produção, transformando os demais artesãos em trabalhadores assalariados.

Outros fatores importantes para a Revolução Industrial foi a produção rural doméstica onde os comerciantes levavam as matérias-primas para as famílias transformarem-nas em mercadorias, sendo que, se um valor em dinheiro por essa transformação. Com o tempo, o processo foi se expandindo, acumulando o capital e fortalecendo a classe social dos burgueses, detentores dos meios de produção e controladores do tempo de trabalho alheio – o que antes era detido pelos artesãos, constituindo a classe dos trabalhadores, que não controlava seu tempo de trabalho e recebia por esse mesmo tempo de trabalho um salário.

A velha ideia de que a terra era importante em relação

ao total de trabalho sobre ela executado desapareceu. O desenvolvimento do comércio e indústria, e a revolução dos preços, tornaram o dinheiro mais importante do que os homens, e a terra passou a ser considerada como fonte de renda. (...). O movimento de fechamento das terras provocou muito sofrimento, mas ampliou as possibilidades de melhorar a agricultura. E quando a indústria capitalista teve necessidade de trabalhadores, encontrou parte da mão de obra entre esses infelizes desprovidos de terra, que haviam passado a ter apenas a sua capacidade de trabalho para ganhar a vida (HUBERMAN, 1983, p. 118).

O surgimento das fábricas e suas operações, em um processo corporativo com a política e a produção de mais-valia e a acumulação de capital permitiram investimentos em pesquisas científicas voltadas a aprimorar as técnicas produtivas.

O principal resultado desses investimentos foi o surgimento das máquinas novas, movidas inicialmente a vapor, e a utilização de novas matérias-primas, principalmente carvão e o ferro. Essa nova tecnologia de maquinário aprofundou a divisão social do trabalho e ampliou a exploração do trabalhador, pois houve o aumento da produtividade, criando a grande indústria.

Sistema fabril: produção para um mercado cada vez maior e oscilante, realizada fora de casa, nos edifícios do empregador e sob rigorosa supervisão. Os trabalhadores perderam completamente sua independência. Não possuem a matéria-prima, como ocorria no sistema de corporações, nem os instrumentos, tal como no sistema doméstico. A habilidade deixou de ser tão importante como antes, devido ao maior uso da máquina. O capital tornou-se mais necessário do que nunca. Do século XIX até hoje. (HUBERMAN, 1983, p. 125-126).

O regime capitalista emerge especialmente num contexto de instrumentos que consolidam e justificam a acumulação, segundo Mascaró (2013):

[...] tal regime de acumulação não se constitui, apenas numa dinâmica do nível econômico, embora este lhe seja seu primeiro motor. Para que haja a possibilidade de apropriação do resultado do trabalho de terceiros, recrutados mediante contrato, há formas sociais e uma série de mecanismos políticos e jurídicos que consolidam um núcleo institucional suficiente e próprio à acumulação. Além de serem constituídas objetivamente

por tais formas sociais, as classes trabalhadoras agem no contexto dessas instituições, incorporando no mais das vezes seus valores médios – respeito à ordem, aos contratos, à propriedade privada, ao Estado. (MASCARO, 2013, p.113).

O trabalho assalariado e a liberdade dos indivíduos foram as razões que motivaram e se apegaram aos frutos do trabalho de terceiros pelo capital, relação estabelecida, entre o capitalismo e o trabalho.

Com o próprio funcionamento, o processo capitalista de produção reproduz, portanto, a separação entre a força de trabalho e as condições de trabalho, perpetuando, assim, as condições de exploração do trabalhador. Compete sempre o trabalhador a vender sua força de trabalho para viver, e capacita sempre o capitalista a comprá-la para enriquecer-se. Não é mais o acaso que leva o trabalhador e o capitalista a se encontrarem no mercado como vendedor e comprador. É o próprio processo que, continuamente, lança primeiro como vendedor de sua força de trabalho no mercado e transforma seu produto em meio que o segundo utiliza para comprá-lo. (MARX, 1984, p. 672 - 673).

Em Marx (1984): “A produção capitalista, encarada em seu conjunto, ou com processo de reprodução, produz não só mercadoria, não só mais-valia, produz e reproduz a relação capitalista: de um lado, o capitalista e de outro o assalariado”. (MARX, 1984, p. 672 - 673).

Assim, afirma Mascaro (2013):

A intervenção do Estado na relação do trabalho é crucial, pois “sem ele, o domínio do capital sobre o trabalho assalariado seria domínio direto – portanto, escravidão ou servidão. A reprodução da exploração assalariada e mercantil fortalece necessariamente uma instituição política apartada dos indivíduos”, onde o Estado tem legitimidade para operar o aparato capitalista (MASCARO, 2013, p. 18).

2.3. A Organização do Trabalho

A história da organização do trabalho é a narrativa do desenvolvimento tecnológico

em favor da acumulação capitalista e seus avanços científicos ocorridos em nome do progresso não conseguiram eliminar as formas de exploração física e psíquica dos trabalhadores, nas fábricas ou fora delas. As técnicas de organização da produção e do trabalho, baseadas nos princípios taylorista, fordista e toyotista só fizeram aumentar estas formas de exploração (NAVARRO E PADILHA, 2007, p. 17).

O Fordismo conhecido como modo de produção implementado pelo empresário americano Henry Ford em 1914, foi uma das formas sociais adotadas para aumentar a produção em larga escala. No fordismo, a evolução sintetiza o trabalho com base nos meios de regulação que marcou o período moderno e contribuiu para a implementação das leis trabalhistas acerca das garantias fundamentais aos trabalhadores, como exemplo, a evolução do sindicalismo na defesa do proletariado no Brasil, onde o ponto que marcou a história do trabalho foi à chegada da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), na era Vargas e a recepção no corpo da Constituição Federal de 1988, do direito do trabalho, no ramo dos direitos sociais.

O sistema de produção fordista/taylorista foi dominante em praticamente todo o século XX. As empresas operavam sobre a lógica racional da produção em massa e a sociedade deveria seguir a mesma lógica, ou seja, racional, moderna e populista. Precisava, então, de um novo sistema de produção da força de trabalho, de um consumo também em massa e, principalmente, de uma política de controle, formação e gerenciamento do trabalho. Isto é, o binômio “baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada” (ANTUNES, 2008, p. 36).

Nas fábricas, a partir da estrutura rígida que separa concepção e execução, o trabalhador desenvolve atividades fragmentadas da através da “decomposição das tarefas, reduzindo a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor de mercadorias” (ANTUNES, 2008, p. 37).

Assim, traçava-se uma linha rígida de produção que articulava os diferentes tipos de trabalho, organizando as relações entre as ações repetitivas dos trabalhadores, na qual a esteira da produção era responsável não apenas pelo ritmo das tarefas, mas pela ligação do resultado do trabalho executado anteriormente com

o seguinte. Como resultado, o trabalhador torna-se um segmento da máquina, que é a apropriação real do trabalho ao capital (ANTUNES, 2008, p.37).

Nos anos 1970 o padrão de regulação taylorista-fordista começa a dar sinais de esgotamento em meio à crise estrutural vivida pelo capitalismo nesse período. O taylorismo e o fordismo passam a conviver ou mesmo a ser substituídos por outros modelos considerados mais “enxutos” e “flexíveis”, melhor adequados às novas exigências capitalistas de um mercado cada vez mais globalizado.

Esta crise ocorreu, principalmente em função da incapacidade do fordismo em absorver as demandas geradas pelo sistema capitalista. Esta incapacidade derivava do que se pode chamar de rigidez. Qualquer tentativa de superar esse problema de rigidez esbarrava nas manifestações da classe trabalhadora. Então esta rigidez acabava ultrapassando os compromissos assumidos pelo Estado que, sob pressão intensificava os investimentos em programas de assistência social.

Também contribuíram para a crise do fordismo fatores como: os impactos do choque do petróleo na economia; o surgimento da concorrência japonesa; mudanças tecnológicas; fusões e incorporações de empresas; desigualdades entre os setores do trabalho e o interior do sistema fordista; surgimento de novas necessidades no que se refere ao consumo.

O fordismo cumpriu um papel importante na formação de um grande mercado de consumo de massa, através da elevação do investimento per capita. Entretanto, o sistema chegava ao colapso no final dos anos 60 e início dos anos 70.

Novas formas de organização do trabalho alternativas ao taylorismo-fordismo considerado muito “rígido” emergiram superando a(s) anteriormente predominante.

2.4. A Organização do Trabalho no Pós-Fordismo

Condições estruturais de acumulação e regulação, nacionais e internacionais, geram um novo padrão de desenvolvimento capitalista, o pós-fordismo (MASCARO, 2013).

Assim, na era da globalização:

O neoliberalismo é a manifestação de um modo de regulação que, a partir da década de 1980, começa a tomar forma, acompanhando também um específico regime de acumulação, massivamente de capitais financeiros internacionalizados. (MASCARO, 2013, p.122).

Na década de 80, o modelo japonês, também conhecido como toyotismo, consagrou-se. O modelo japonês diz respeito à qualificação do trabalhador. Contrariamente ao operário do taylorismo/fordismo que desempenhava tarefas altamente simplificadas, repetitivas, monótonas e embrutecedoras, o trabalhador no toyotismo, estaria transformando em um trabalhador “altamente qualificado”, “polivalente” “multiprofissional”.

Na prática, estas mudanças, de forma geral, ao invés de qualificar o trabalhador o sobrecarrega com mais trabalho. O que se observa é que o toyotismo mantém as formas objetivas de exploração do trabalho e amplia as formas subjetivas desta exploração (NAVARRO E PADILHA, 2007, P.18).

O toyotismo (ou modelo japonês), caracterizado, principalmente, pela flexibilização das relações de trabalho e a adoção de ferramentas da qualidade mais voltadas para o processo enxuto, através do sistema de produção conhecido como “sistema puxado” ou “just in time”, que determina que as empresas devam produzir de forma rápida, eficiente, enxuta e somente para atender demandas, sem a manutenção de grandes estoques.

É a partir dos anos 1980 então que se observa o acirramento da chamada reestruturação produtiva. Em um cenário de maior competitividade as empresas, visando à redução dos custos de produção, maior variabilidade de suas mercadorias, melhoria da qualidade de seus produtos e serviços e de sua produtividade, investiram em mudanças de ordem tecnológica e organizacionais, que repercutiram negativamente nas relações e condições de trabalho.

O modo de produção que substituiu o fordismo em decorrência de crises existenciais no regime de acumulação que trouxe transformações importantes na forma estatal e na ordem jurídica da sociedade capitalista. O Estado neoliberal não é

um Estado que abdica a regulação econômica, haja vista, a desregulamentação de determinados setores da economia, com destaque o financeiro, foi também uma forma de regulação na tentativa de superar as contradições do novo regime de acumulação.

As grandes mudanças tecnológicas foram de fundamental importância para a introdução no pós-fordismo. Com a crise do modelo fordista/taylorista de produção, o capital passa a organizar-se através da acumulação flexível, exigindo outro perfil de trabalhador, cujas características não se limitam somente às exigências físicas, como também intelectuais.

O pós-fordismo provocou mudanças substanciais nos contratos de trabalho, pois busca aviltar as relações trabalhistas e as conquistas obtidas no contexto do sindicalismo forte e do Estado do Bem-Estar-Social. Os contratos de trabalho sofrem violações em três pontos: no interno, exigindo a flexibilização dos direitos e garantias dos empregados; no externo, retirando a proteção ou regulamentação da relação de trabalho, através da precarização e no misto, expulsando seus trabalhadores do quadro da empresa para serem reaproveitados em empresas terceirizadas de mão de obra.

Flexibilizar quer dizer, vergar-se ou curvar-se perante algo ou alguém, à luz da etimologia da palavra, que neste caso, traduz-se em àqueles que defendem a flexibilização, na verdade, a ideia é de adaptação da norma proposta, alinhada a situação econômica mundial em crise, com intuito de reduzir vantagens e direitos dos trabalhadores, permitindo assim, que o empregador diminuía custos e obtenha sucesso no cenário competitivo.

Torna-se uma necessidade do capital que atende duas frentes como resposta à sua crise estrutural: a concorrência intercapitalista que visa beneficiar os grandes grupos transnacionais monopolistas e a contenção das lutas sociais, muitas delas organizadas em forma de partidos políticos, sindicatos e movimentos sociais.

As relações foram profundamente alteradas, principalmente no que se refere à desarticulação do “trabalho rígido” que foi substituído pelo “trabalho flexível”.

Nesse sentido, o ataque ao Welfare State foi de fundamental importância na consolidação desse processo. Sem as amarras do sistema que permitia amplas

garantias aos trabalhadores, surgiu a flexibilidade esperada. Com essa mudança foi possível diminuir os custos e recuperar a produtividade.

O pós-fordismo é um modelo de gestão produtiva que se diferencia do fordismo, no que se refere à organização do trabalho e da produção. Assim, ao invés de centrar-se na produção em massa, característica do fordismo, o modelo pós-fordista fundamenta-se na ideia de flexibilidade. Por isso, trabalha com estoques reduzidos, voltando-se para a fabricação de pequenas quantidades. A finalidade dessa forma de organização é a suprir a demanda colocada no momento exato, bem como atender um mercado diferenciado, dotado de público cada vez mais específico.

Deste modo, neste regime os produtos somente são fabricados ou entregues a tempo de serem comercializados ou montados. Isto permite que a indústria possa acompanhar as rápidas transformações dos padrões de consumo.

O pós-fordismo pode ser compreendido como um dos paradigmas da teoria do pós-industrialismo. Neste sentido, é utilizado para designar um novo modelo de gestão produtiva, e também o período de mudanças do capitalismo, que foi acompanhado da ascensão de novas configurações da organização industrial e da vida social e política.

Neste regime ocorreu a substituição de um modelo de produção e acumulação calcado na rigidez produtiva, por um regime fundamentado em uma maior flexibilidade dos processos, produtos, padrões de consumo, mercados e da organização do trabalho.

O resultado foi à emergência de novos setores de produção, novas modalidades de serviços financeiros, novos mercados, e, em especial, a ascensão de altas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional, com o intuito de garantir que o sistema produtivo seja capaz de operar dentro de contextos que exigem rápidas mudanças, adaptando-se continuamente às variações da demanda.

Observa-se que nos últimos anos, as perdas para a classe trabalhadora foram importantes não apenas do ponto de vista financeiro, mas também de sua saúde física e psíquica.

A flexibilização trazida pela reestruturação produtiva – que exige trabalhadores ágeis, abertos a mudanças em curto prazo que assumam riscos continuamente e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais – não causa apenas sobrecarga de trabalho para os que sobreviveram ao enxugamento dos cargos, mas acarreta grande impacto para a vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores; sejam eles empregados ou desempregados (NAVARRO E PADILHA, 2007, p.19).

2.5. Institutos Jurídicos e Garantias Constitucionais e Infraconstitucionais na Proteção do Trabalhador e a Síndrome de Burnout

Em que pese o direito em suas regras formais que protegem o trabalhador, seja a partir da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, seja nos organismos internacionais com intuito de garantir esses direitos, as doenças ocupacionais e ou acidentárias, neste caso, a Síndrome de Burnout, merece por parte dos operadores do direito um aprofundamento nos estudos dessa síndrome, havendo necessidade de uma interpretação ajustada a este mundo do trabalho que exige leis para o seu acompanhamento, estabelecendo limites no Contrato de Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º especifica o trabalho no rol dos direitos sociais. Já o artigo 7º e seus incisos XXII, XXVIII e XXXIII especificam os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos no tocante às suas condições de trabalho. Mas adiante o artigo 196 trata que a saúde é direito de todos e dever do Estado.

Outro aspecto que merece destaque na nossa Constituição Federal é o inciso VIII, do artigo 200 que, dentro das competências do sistema único de saúde está a proteção do meio ambiente “nele compreendido o do trabalho”.

No artigo 225 que trata do direito ao meio ambiente, o parágrafo 1º nos diz:

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

A observação nos dispositivos dos artigos 6º; 7º, XXII; 196 a 200 e artigo 225, §1º, V, da Constituição da República, com base na interpretação sistemática, não restam dúvidas, de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram recepcionados e alcançados pelo direito social de natureza constitucional e cujo cumprimento é imposto por lei, ao empregador, conforme se verifica das prescrições dos artigos 154 a 201 da CLT (com redação dada pela Lei 6.514/77) e nas Portarias 3.214/78 e 3.067/88, que tratam das normas regulamentares relativas à segurança e medicina do trabalho urbano e rural, respectivamente, sendo certo que a efetividade do direito requer a firme atuação do Poder Público, no sentido de exigir e fiscalizar o cumprimento da lei.

Ninguém discute que as normas regulamentadoras de medicina e segurança no trabalho estabelecidas em lei ou em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego são plenamente aplicáveis aos trabalhadores e às empresas, sujeitos à relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Outra forma de proteção ao trabalhador constante na CF/88 é o artigo 201, I, parágrafos 10 e 11, os quais tratam da previdência social.

É no âmbito do Ministério Público do Trabalho cujas atribuições são conferidas pela Lei Orgânica do Ministério Público da União, Lei Complementar nº 75/93, mantém o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, que se verifica, em todo o território nacional, a aplicação da legislação relacionada à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho fiscalizam o cumprimento das leis de proteção à saúde e à segurança do trabalhador, orientando e fornecendo informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e empregadores. Fazem, também, análise e investigação das causas dos acidentes e doenças ocupacionais.

O órgão do governo federal que trata das políticas e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; das políticas e diretrizes para a modernização das relações do trabalho; da fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário; da política salarial; da formação e desenvolvimento profissional;

da segurança e saúde no trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego.

O Ministério do Trabalho e Emprego é responsável pelas Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho (NR's), aprovadas pela Portaria 3.214/78, onde todas as empresas, públicas ou privadas, e que possuem trabalhadores sob o regime da CLT, devem observar todas as normas regulamentadoras relacionadas à segurança e medicina do trabalho. E, caso essas normas não sejam cumpridas, haverá a aplicação de penalidades de acordo com a legislação.

Para o Procurador do Trabalho, Bruno Gomes Borges da Fonseca da Procuradoria Regional da 23ª Região, a importância da atuação conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) é fruto de amadurecimento das Instituições e deve ser despida de vaidades e da personificação da atividade. O vencedor não é este ou aquele procurador do trabalho ou auditor-fiscal do trabalho, nem mesmo o MPT ou DRT, mas, sim, a sociedade, especialmente os trabalhadores, que clamam por justiça social.

Enquanto os auditores têm uma conduta de fiscalizadores e farto conhecimento sobre as normas de segurança e medicina laboral, os procuradores do trabalho, desde já, vislumbram o futuro caminhar da ação coletiva a ser aforada ou mesmo a minuta de termo de compromisso de ajustamento de conduta a ser ofertada àquele que burla a legislação social.

Ainda na esteira da proteção ao trabalhador, destaca-se a Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme aduz os artigos 1º ao 4º.

Outros organismos são importantes no tocante à proteção e saúde do trabalhador. No Estado de São Paulo, destaca-se o CEREST (Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador).

Em 10 de janeiro de 2012 com a Resolução SS-4, o Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) ficou oficialmente vinculado ao Centro de Vigilância Sanitária. Com a mudança, os campos de atuação em Saúde do Trabalhador existentes no âmbito da Secretaria de Estado da Saúde passam a vigorar na mesma estrutura. Este processo de mudança foi efetivado com o intuito de aprimorar a gestão e fortalecer a Política de Saúde do Trabalhador no Estado.

No Estado de São Paulo, além do CEREST Estadual, existem outros 41 CEREST Regionais distribuídos pelo território e que desempenham função de suporte técnico, de educação permanente, de cooperação de projetos de assistência, promoção e vigilância à saúde dos trabalhadores no âmbito da sua área de abrangência.

Os CEREST integram a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) que é uma das estratégias para o desenvolvimento das ações em Saúde do Trabalhador em todos os níveis de atenção do SUS.

Dentre as atribuições do CEREST Estadual destacamos:

1. Promover, em articulação com outros setores e instituições, ações voltadas à saúde do trabalhador, com foco no fluxo e na produção de informações para subsidiar as proposições de políticas na área de saúde do trabalhador e o estabelecimento da relação causal entre o processo de trabalho e o adoecimento.

2. Cooperar com os demais órgãos da Pasta no desenvolvimento de política de qualidade de vida e segurança no trabalho no âmbito da Secretaria.

Em nível internacional, há que se destacar a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas com sede em Genebra responsável pela promoção das normas internacionais do trabalho, que busca contribuir com as melhorias das condições de trabalho, além de trazer proteção aos empregados. Sua missão principal é proporcionar a todas as pessoas um trabalho digno e produtivo, nas condições ideais, prezando sempre pela segurança, a liberdade, a igualdade e a dignidade. Essa organização teve origem em 1919, a partir do Tratado de Versalhes, e auxiliou de forma significativa para a formulação das leis trabalhistas durante o século XX.

A OIT incluiu o Brasil na lista suja por violar tratados internacionais que protegem a classe de trabalhadores. Retrocessos trazidos pela reforma trabalhista de 2017 fazendo do país uma referência internacional em violações aos tratados de proteção dos trabalhadores. A OIT relacionou o país entre as 24 nações que descumprem as normas internacionais, durante a 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra.

Em plena crise gerada pela greve dos caminhoneiros, que são uma referência de categoria heterogênea e fragmentada entre contratados, terceirizados e quarteirizados, a Organização Internacional do Trabalho incluiu o Brasil na lista de países acusados de descumprir as normas internacionais de proteção dos trabalhadores por conta da precarização das relações e das formas de contratação e enfraquecimento da estrutura sindical criada pela reforma trabalhista.

A decisão foi divulgada oficialmente nesta terça-feira, 29/5, em sessão da Comissão de Normas da 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra. A sessão foi acompanhada pelo procurador-geral do Ministério Público do Trabalho (MPT), Ronaldo Fleury e pelo procurador e assessor internacional da instituição, Thiago Gurjão.

O Brasil entrou no grupo de 24 países, ao lado de Haiti e Camboja, depois de consultas feitas pelo Ministério Público do Trabalho e denúncias de sindicatos contra a reforma trabalhista.

A OIT integra o sistema das Nações Unidas e possui um comitê que irá analisar a denúncia de violação de convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Em 2017, antes da aprovação da reforma trabalhista, o Brasil chegou a ser incluído na lista mais ampla e preliminar, mas acabou excluído da relação definitiva.

Para Fleury (2018), a inclusão expõe o Brasil internacionalmente e é fruto da aprovação, de forma açodada, de uma reforma que torna precárias as relações de trabalho no país. “É uma pena o Brasil ser exposto internacionalmente, entretanto, isso é resultado da reforma trabalhista, que só visou a precarização das relações de trabalho, criando formas alternativas e precarizantes de contratação e, principalmente, visando o enfraquecimento da estrutura sindical”, afirma.

Segundo o procurador-geral do Ministério Público do Trabalho, o movimento dos caminhoneiros mostra como entidades com baixa representatividade entre suas categorias têm dificuldade de negociar:

O Brasil inteiro sente o enfraquecimento da estrutura sindical com o movimento dos caminhoneiros, das empresas, que tem trazido o grande drama de se fazer um movimento muito rapidamente, entretanto não tem como sair dele pela falta de legitimidade, pela falta de representatividade das entidades sindicais dos

trabalhadores. Essa situação vai com certeza se refletir nas outras categorias, com a ampla pejetização. (FLEURY, 2018).

“A inclusão do Brasil na lista de casos vai ao encontro do que o MPT já vinha alertando quanto aos riscos de insegurança jurídica e prejuízos no cenário internacional decorrentes do descumprimento de convenções ratificadas pelo país, com prejuízos para as instituições públicas, trabalhadores, empregadores e a sociedade como um todo”, acrescenta o assessor internacional do MPT, procurador Thiago Gurjão.

Segundo ele, o MPT espera que “os mecanismos de supervisão internacionais sirvam de orientação e referência para possíveis alterações legislativas de adequação aos preceitos internacionais, assim como para a atuação dos integrantes do sistema de justiça, responsáveis por interpretar e aplicar a legislação, o que significa necessariamente observar as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil”.

No início de 2018, o Comitê de Peritos da OIT pediu ao governo brasileiro revisão dos pontos da reforma trabalhista que permitem a prevalência de negociações coletivas sobre a lei. O Comitê confirmou o entendimento de que a reforma trabalhista viola a Convenção nº 98, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada pelo Brasil. Foi pedida ainda a revisão da possibilidade de Contratos Individuais de Trabalho para estabelecer condições menos favoráveis do que o previsto na lei.

A reforma trabalhista estabelece a possibilidade de o negociado prevalecer sobre o legislado, inclusive para redução de direitos. Prevê também a livre negociação entre empregador e empregado com diploma de nível superior e que receba salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Antes da aprovação e sanção da reforma trabalhista, o MPT alertou o Congresso Nacional e o governo federal que ela violava a Constituição Federal e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. A instituição também teve atuação constante no cenário internacional para alertar sobre pontos da nova legislação trabalhista que ferem as convenções internacionais.

Em abril do ano passado, Fleury e Gurjão levaram informações ao diretor-geral da OIT, Guy Rider, em Genebra. O MPT expressou preocupação especial à prerrogativa da nova lei que dá prevalência a acordos coletivos sobre o que está previsto na legislação, mesmo em caso de redução dos direitos dos trabalhadores.

O procurador-geral apresentou consulta técnica sobre esse tema à diretora do Departamento de Normas da OIT, Corinne Vargha. Em resposta, o departamento confirmou o entendimento de que a ampla flexibilização dos direitos dos trabalhadores por meio de negociação coletiva, como está no texto da reforma trabalhista, viola a Convenção nº 98.

Também fizeram parte da Conferência representante das centrais sindicais brasileiras: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Força Sindical (FS), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Logo após o anúncio as centrais emitiram nota conjunta em que afirmam que “a inclusão do Brasil na lista se deu em decorrência da aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) que retirou dezenas de direitos das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, violando normas fundamentais da OIT, especialmente a Convenção 98, ratificada pelo Brasil, que trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”.

A OIT avalia que a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado para retirar ou reduzir direitos e de ocorrer negociação direta entre trabalhador e empregador, sem a presença do Sindicato, são dispositivos que contrariam a referida convenção.

Para as centrais, a decisão da confirmação as denúncias contra as práticas anti-sindicais do governo que se tornaram ainda mais graves com a tramitação do projeto da reforma no Congresso Nacional, aprovada sem diálogo com as representações de trabalhadores e trabalhadoras, neste caso, violando também a Convenção 144 da OIT. A nota diz ainda “diante da decisão da OIT, os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros esperam agora que o governo reconheça a gravidade do erro cometido e faça a revogação imediata da reforma trabalhista”.

Para o desembargador do trabalho Luiz Alberto de Vargas, do TRT da 4ª Região, a posição do Comitê de Peritos reitera o que o representante do OIT manifestou nas poucas audiências públicas realizadas no Senado:

Há aspectos muito preocupantes na reforma trabalhista, que precarizam o trabalho em sentido oposto ao que preconiza a OIT, ou seja, o compromisso dos países com o trabalho decente, aquele que assegura aos trabalhadores um emprego que respeita um padrão mínimo de direitos como previstos nas convenções internacionais ratificadas pela maioria dos países, inclusive o Brasil (2018).

Ele destaca a prevalência do negociado sobre o legislado, a terceirização da atividade-fim, a pretensão de descaracterizar típicos trabalhos subordinados como se fossem autônomos, a negação de acesso a um processo justo, a negação da autonomia coletiva e o enfraquecimento dos sindicatos, como aspectos da reforma que configuram violações dos tratados.

O Brasil não acata o artigo 5º, § 3º da CF/1988, simultaneamente a norma supralegal do controle de convencionalidade, ou seja, “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. (incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). (Atos aprovados na forma deste parágrafo). (CF/1988).

Tudo isso contraria normas internacionais que foram internalizadas pelo Brasil ao ratificar as convenções da OIT e, de acordo com a Constituição (artigo 5, parágrafo 3) entram no ordenamento jurídico nacional como normas supralegal. Ou seja, caso a lei contrarie a lei, a Constituição determina que se aplique a norma internacional – e não a lei. É o que se denomina controle de convencionalidade.

Isso apenas demonstra como foi apressada a aprovação da reforma pelo Congresso Nacional. “E como está sendo difícil ao Judiciário do Trabalho aplicar uma lei tão malfeita”, avalia o desembargador com informações do MPT e OIT.

A Organização Internacional do Trabalho se esforça por garantir a todas as pessoas o direito de trabalhar em liberdade, com dignidade e segurança – o que

inclui o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. A OIT tem buscado um enfoque integrado de todos os seus meios de ação, incluindo as atividades normativas, os códigos e as diretrizes, a cooperação técnica internacional, as análises estatísticas e a divulgação de informação, com o fim de contribuir para que as ações de segurança e saúde no trabalho sejam mais eficazes.

O dia 28/4, representa uma data importante, é quando se comemora o Dia Mundial de Saúde e Segurança no Trabalho e tem como foco a carga que incide sobre a saúde e o bem estar dos trabalhadores em todo o mundo devido ao estresse no ambiente laboral.

A OIT está comprometida em trabalhar com governos, trabalhadores e empregadores e suas organizações ao redor do mundo para desenvolver e implementar políticas eficazes em nível nacional, regional e empresarial para prevenir e minimizar o estresse relacionado ao trabalho. *Mensagem do Diretor-Geral da OIT*, Guy Ryder, para o Dia Mundial de Saúde e Segurança no Trabalho.

No Brasil, a Lei 11.121/2005 estabeleceu a mesma data de 28/4, o dia nacional em memória das vítimas de acidentes do trabalho. É uma forma de manter sempre viva a importância da prevenção e o cuidado durante o exercício do trabalho, por parte de toda a sociedade.

O Ministério do Trabalho desenvolve a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT, com objetivo de sensibilizar a todos no país para a importância da prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Além da perda de vidas, incapacitações e danos à integridade física dos trabalhadores, irrecuperáveis, as perdas decorrentes de acidentes e doenças do trabalho são estimadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 4% do PIB, o que ultrapassa o valor de R\$ 200 bilhões de reais/ano somente no Brasil.

3. SÍNDROME DE BURNOUT E O NEXO CAUSAL COM O TRABALHO

O trabalho causa felicidade e satisfação da mesma maneira que pode criar o sofrimento e enfermidades a depender do seu modo e condições de execução, especialmente nos tempos de intensa inovação e renovação tecnológica, onde os trabalhadores, a cada dia, são premidos a uma maior produtividade e a buscar resultados mais satisfatórios, com cada vez mais competitividade e celeridade. Todo esse quadro gera um clima de intensa mutação, pressão, tensão e esgotamento no ambiente do trabalho.

As mudanças produzidas no mundo do trabalho, principalmente as ocorridas devido ao incremento do setor de prestação de serviços, têm ocasionado uma nova patologia laboral, a Síndrome de Burnout que é um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto laboral e que acomete trabalhadores.

Claudia Brum Mothe nos ensina que por tratar-se de uma doença psíquica, considerada doença ocupacional, muitos consideram a Síndrome de Burnout como um acidente de trabalho.

Além do ato acidental, a legislação também considera como acidente de trabalho as doenças profissionais, que são as patologias existentes em virtude do exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e que constam na respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Também são consideradas as doenças do trabalho, que são patologias adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente.

Para elucidação, o artigo 19, parágrafos 1º ao 4º da Lei nº 8.213/91, conceitua o termo acidente de trabalho. Já no artigo 20, I e II, fica claramente relacionado à Síndrome de Burnout ao acidente de trabalho.

Conforme prenunciado no artigo 20, II da Lei 8.213/91, a Síndrome de Burnout, está de modo direto com as condições da execução do trabalho, dominante causa do estresse ocupacional. Constando que a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, inciso XXII, com responsabilidade do empregador, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e

segurança. Sendo assim, é obrigação do empregador proporcionar aos empregados um âmbito trabalhista benéfico.

Desta forma, o colaborador ao ser desligado da organização, deve se apresentar apto em perfeitas condições de saúde física e mental para exercer a sua função, em que se encontrava no período da sua admissão. Nesse comparativo, a Consolidação das Leis do Trabalho, garantem ao trabalhador a proteção à saúde física e psíquica, como obrigação do empregador, evitando a aparição de doenças ocupacionais, conforme depreende o artigo 157, I, II, III e IV do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943

Interpretações jurisprudenciais reconhecem a Síndrome de Burnout como circunstancia conveniente de indenização, desde que especificada a relação de causa da realização da atividade organizacional ao estresse laboral e decorrente da identificação do sintoma da síndrome.

O nexo técnico epidemiológico (NTEP), criado pela Lei n. 11.340, de 26 de dezembro de 2006, e o fator acidentário de prevenção (FAP), disciplinado pelo Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, constituem-se nos mais novos mecanismos de combate às subnotificações focando na saúde dos colaboradores e estimulando as empresas para investir na prevenção de acidente laboral.

O nexo técnico epidemiológico encontra-se no artigo 21-A, Lei que estabelece: Artigo 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. Wladimir Novaes Martinez comenta que o nexo epidemiológico:

[...] do ponto de vista jurídico ele é uma relação legal presumida entre uma série continuada e insidiosa de ocorrências laborais contidas no contrato de trabalho e um agravo alegado pelo o segurado e comprovado pela perícia médica do INSS, que possa efetivamente ser atribuído ao exercício da atividade laboral, inferido estatisticamente e epidemiologicamente (Martinez, 2008).

A partir dessa nova norma, se o colaborador estiver apresentando doença que o impossibilite exercer o seu trabalho por mais de 15 (quinze) dias, estando relacionado o adoecimento ao fator epidemiológico ligando ao exercício econômico da organização tem o direito de buscar automaticamente o amparo previdenciário, sem a obrigação de emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional, em justificativa realizado pela perícia médica do INSS como doença decorrente do contrato de trabalho.

Se não houver comprovação de elementos patológicos gerado no ambiente laboral, a perícia médica do INSS deixará de realizar o enquadramento do nexo epidemiológico, conforme estabelece o artigo 21-A. Mesmo quando o acometido estiver incapacitado de exercer sua atividade profissional por menos de 15 (quinze) dias, o INSS poderá reconhecer o nexo epidemiológico, entretanto o acometido não terá direito ao benefício previdenciário.

É de suma importância o reconhecimento da patologia ligada ao trabalho independente de receber o benefício previdenciário, pois servirá de dados para apuração do fator acidentário de prevenção. A jurisprudência atualmente, no tocante a Síndrome de Burnout, passou a reconhecê-la como doença ocupacional, devido ao grande número de pessoas que são acometidas todos os anos em todas as áreas profissionais, tendo por consequência diversos casos de afastamento e demissões que os impossibilitam de exercerem suas atividades trabalhistas.

3.1. Conceito de Nexo de Causalidade

O **Nexo Causal** é o vínculo existente entre a conduta do agente e o resultado por ela produzido. Examinar o nexo de causalidade é descobrir quais condutas, positivas ou negativas, deram causa ao resultado previsto em lei. Assim sendo, se alguém causou um determinado fato, faz-se necessário estabelecer a ligação entre a sua conduta e o resultado gerado, isto é, verificar se de sua ação ou omissão adveio o resultado dano.

Por ser condição que atua paralelamente à conduta, interferindo no processo causal, o nexo de causalidade é elemento indispensável em qualquer espécie de responsabilidade civil. Define nexo causal como “elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano”, Sergio Cavalieri Filho (2012. p. 67).

O Nexo Concausal é aquele que, de alguma forma, contribui para a produção ou o agravamento de um resultado. Podem ser anteriores, concomitante ou posteriores à ação e concorrem com esta para o evento naturalístico. Nos casos que envolvem dano moral em virtude de doença ocupacional, a concausa será suficiente para configurar o dever de reparação.

3.2. Responsabilidade Civil e o Nexo Causal

O nexo de causalidade é elemento essencial, portanto indispensável em qualquer espécie de responsabilidade civil. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem nexo causal.

A princípio parece um instituto simples, mas a realidade não corresponde a uma estrutura simples de uma conduta causa que produz um dano-efeito. As coisas, nem pelo lado da causa, nem pelo lado do efeito, nunca são bem definidos e delimitados (CRUZ, 2005. p. 19).

Nesse sentido, afirma Aguiar Dias (1983, p. 177) que é preciso demonstrar, para intentar a ação de reparação que sem o fato alegado, o dano não se teria produzido. Quando o dano decorre de um fato simples, a questão não oferece a menor dificuldade. O problema torna-se um pouco mais complexo nas hipóteses de causalidade múltipla, isto é, quando há uma cadeia de condições, ou seja, várias circunstâncias concorrendo para o evento danoso.

Ademais, com a nova realidade social, fundada depois do advento da Constituição Federal de 1988, que tem como um dos princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, impõe que hoje a responsabilidade civil tenha por objetivo não mais castigar comportamentos negligentes, senão proteger a vítima do

dano injusto (CRUZ, 2005. p. 16-17).

Em busca da reparação e proteção da vítima de forma mais ampla possível, presenciou-se um processo de “desculpabilização”, com o incremento das hipóteses de responsabilidade objetiva. (CRUZ, 2005. p. 16-17). A responsabilidade civil passa a mirar a pessoa do ofendido (vítima) e não a do ofensor; a extensão do prejuízo, para a graduação do quantum reparador, e não a culpa do ofensor (SILVA, 1983. p. 573).

Nesse contexto, o conceito de nexa causal é flexibilizado com vistas a permitir a efetivação do princípio da reparação integral. Em face dos princípios constitucionais, não é mais possível exigir da vítima, diante de certas circunstâncias, a prova cabal e absoluta da relação de causalidade. Assim, embora o nexa causal constitua tal qual o dano, um dos elementos da responsabilidade civil, exige-se, com fundamento na nova ordem constitucional, que em certas situações o liame causal seja até presumido. Esse é o grande problema do nexa causal na atualidade.

Cavaliere Filho (2012. p. 49) afirma que o conceito de nexa causal não seria exclusivamente jurídico, sendo primeiramente precedido de leis naturais. Seria o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado. Contudo, tal afirmação não parece a mais acertada, tendo em vista que as causalidades são sempre complexas, múltiplas entrelaçadas. Se quiséssemos segui-las todas, não poderíamos deter-nos naquela que seria a causa do acontecimento. Portanto é preciso fazer uma escolha, ou seja, privilegiar algumas delas; escolha que, evidentemente, nada tem de natural: ela própria não tem nas coisas a sua razão, mas no juízo que delas se faz (CRUZ, 2005. p. 19).

Cruz (2005. p. 21) salienta que o pressuposto do nexa causal não recebeu o devido tratamento pelo legislador, uma vez que o único dispositivo do Código Civil que trata do nexa causal (art. 403 do Código Civil) é obscuro e insuficiente, além de estar mal localizado no Código, *in verbis*: “Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual”.

3.2.1. Do nexó de causalidade entre o meio ambiente do trabalho e a doença

O Brasil identifica e reconhece nexó de causalidade entre a Síndrome de Burnout e a doença ocupacional através do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID-10) cita a “Sensação de Estar Acabado” (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) como sinônimos do burnout, que, na CID-10, recebe o código Z73.0.

Em relação a esta questão, o caso da jornalista Izabella Camargo que surgiu na mídia recentemente e serve como exemplo, o qual relato segue abaixo:

“Izabella Camargo se afasta da Rede Globo para tratar da Síndrome de Burnout”, substituta de Monalisa Perrone e também moça do tempo do programa Hora Um, da mesma emissora, precisou manter-se afastada dos trabalhos na empresa, e foi quando descobriu que sofria da Síndrome de Burnout.²

O anúncio do hiato na carreira foi feito em sua conta no Instagram, onde Izabella Camargo contou que um casal que conheceu durante as atividades profissionais salientava o quão importante era ter uma vida desacelerada.

“Nossas vidas se cruzaram anos atrás a partir de algo que nos afligia: o tempo. Eu estava pesquisando o conteúdo para meu livro — que está parado há 4 meses por questões da minha saúde — quando conheci o casal formado pela Michelle e o Eduardo. Eles investiam tempo de suas vidas para propor calma, respiro e pausa numa cidade em que o lema é acelerar o tempo todo”, contou a jornalista.

Tempos depois tive o privilégio de ver o sonho deles acontecendo em São Paulo, no primeiro Desacelera SP, um dia sem pressa! Ali eu pude contribuir com o que estou sentindo na pele: o excesso de presente #burnout. “Se existe verdade, amor e interesse genuíno em contribuir para uma sociedade melhor, vai dar certo”, disse Izabella em seu perfil na rede social. (Por Paulo Victor, 20/10/2018).

² Informações extraídas do site: vivabem.uol.com.br em 19/10/2018.

Para a psicóloga Adriana de Araújo, no Brasil, de acordo com os registros em consultórios revelam o aumento de casos de Síndrome de Burnout. Segundo a mesma não há dados sobre a incidência da doença no Brasil, mas os consultórios médicos e psicológicos reconhecem um constante aumento do número de pacientes com relatos de sintomas típicos de Burnout.

3.3. Caracterização da Síndrome de Burnout como Acidente do Trabalho

A Síndrome de Burnout está assinalada como acidente de trabalho uma vez que decorre do meio ambiente laboral competitivo e este, por sua vez, leva o empregado a exaustão, num mercado que exige cada dia mais pressa, visando sempre o maior lucro, com quadro mínimo de trabalhadores braçais e intelectuais, metas agressivas, muitas vezes inalcançáveis, sofrem de toda sorte, as pressões cotidianas, operando seu mister no limite de suas forças materiais e emocionais, passando, então, a apresentar sintomas diversos que, se não diagnosticados, levam a interpretação errônea de depressão, estresse, ou outra doença psicológica.

Desse modo, este estudo não busca esgotar o assunto, mas sim colaborar através da pesquisa com o nexos causal entre o ambiente de trabalho hostil e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, conceituando rapidamente a doença, bem como a análise junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, acerca das decisões jurisprudenciais, deste TRT sobre o assunto.

O Acidente de Trabalho, como já visto, é o acontecimento fortuito que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal, distúrbio psicológico ou perturbação funcional e que causa a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho ou a morte.

Porém, sua caracterização depende do estabelecimento de nexos causal entre o acidente e o exercício do trabalho. A relação de causalidade não exige prova de certeza, bastando o juízo de admissibilidade. Nos períodos destinados à refeição, ao descanso ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local ou durante o trabalho, o empregado é considerado no exercício de trabalho.

A Doença Ocupacional está amparada na Lei de Benefícios da Previdência Social nos termos da Lei 8213/91, artigo 20, incisos I e II, e se configura em três grupos:

GRUPO I: doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, *stricto sensu*, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional.

GRUPO II: doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessárias exemplificadas pelas doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais o nexo causal é de natureza eminentemente epidemiológica. A hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões, constituem exemplo típico.

GRUPO III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravante da doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões.

3.4. Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional

Em 2013 a Organização Internacional do Trabalho, estima a ocorrência anual de 2,34 milhões de mortes relacionadas ao trabalho, sendo 2,02 milhões decorrentes de doenças ocupacionais. No Brasil os dados são inconsistentes, em razão da falta de envio de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e das subnotificações desses acidentes ou doenças ocupacionais junto ao Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), órgão responsável e recebedor deste importante documento que protege a saúde e a vida dos trabalhadores.

O preenchimento e emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) é iniciativa do empregador por imposição legal, e no caso faltoso, é direito do empregado, executar este procedimento obrigatório, porém na prática, o trabalhador acidentado ou portador de doença ocupacional, receoso das consequências que

adivirão, não dá publicidade à ocorrência do fato gravoso, intuitivamente sabe que sofrerá represália do empregador, podendo ser perseguido e em curto prazo, sofrer a pena capital, ou seja, a demissão do emprego, restando claro a causa raiz, traduzida na pesquisa da respeitada Corte Internacional do Trabalho, que aponta a inconsistência da pesquisa no Brasil, em razão da omissão da formulação do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), junto à autarquia federal.

Nos termos da Lei 8.213/91 artigos 22, §§ 1º ao 4º, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Portanto comunicar o acidente de trabalho ou doença ocupacional através do preenchimento do documento CAT, junto ao Instituto Nacional de Seguridade Nacional é da iniciativa do empregador, portanto obrigação legal, e no caso de omissão e desrespeito ao § 2º, do mesmo artigo, na tentativa de frustrar o direito e a proteção do empregado, este diante da provocação e por último, deve preencher o formulário CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), nos termos da Lei 8.213/91, artigo 22, § 2º, Lei de Benefícios e Previdência Social, encaminhando para a autarquia federal.

Exigir a abertura do CAT é obrigação do empregador e direito do empregado.

O Código Civil estabelece em seus artigos 186 e 927, a responsabilidade civil quanto ao resultado dano para o empregador. Conforme também asseverado no artigo 932 do Código Civil, no inciso III.

3.5. Jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 4ª região e do Tribunal Superior do Trabalho

Ao analisar os processos investigados na pesquisa efetuada junto aos referidos Tribunais, optamos por destacar três acórdãos que reconheceram os pedidos dos autores, lastreados e corroborados por laudos médicos, a doença ocupacional conhecida com Síndrome de Burnout.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO 15ª TURMA PROCESSO TRT/SP Nº 0001011-30.2012.5.02.0045 RECURSO ORDINÁRIO ORIGEM: 45ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO, RECORRENTES: 3. Rescisão do contrato de trabalho. Estabilidade do art.118 da Lei 8213/91 (R.O. da reclamante). A r. sentença reconheceu que a dispensa da autora em 02.08.2010 ocorreu por justa causa em razão de inúmeras faltas injustificadas, caracterizando-se a desídia prevista na alínea “e” do artigo 482 da CLT. Insurge-se a reclamante sustentando que as faltas se justificam tendo em vista que é de conhecimento da ré que se encontra incapacitada para o trabalho desde 2009, sendo que todas as condutas médicas adotadas constam do prontuário médico que se encontra em poder das reclamadas. Ressalta que no dia da dispensa – 02.08.2010 encontrava-se internada para tratamento da doença profissional reconhecida no laudo médico efetuado na presente ação – “Síndrome de Burnout”, somente tendo recebido alta em 05.08.2010 e, também, que estava em estado gestacional (docs.37/49 de fls. 103/115). Alega fazer jus à estabilidade provisória, inclusive a prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, ou indenização equivalente. No presente caso, a alegação de desídia como fundamento da falta grave da reclamante a ensejar a aplicação da justa causa, não restou consubstanciada diante dos fatos configurados nos autos. A justa causa, como pena capital trabalhista, deve ser robustamente comprovada, uma vez que pune o empregado duplamente, seja moral, seja financeiramente. Ressalte-se inicialmente que a exigência de ter ocorrido afastamento previdenciário, com recebimento de auxílio doença acidentário, estabelecida no art. 118 da Lei 8213/91 se aplica tão somente para os casos de acidente do trabalho "estrito sensu". Não há dúvida, entretanto, que a legislação equipara, quanto aos efeitos, à doença profissional ao acidente do trabalho, mas não se pode olvidar que cada um possui características próprias. Como a doença profissional tem caráter acumulativo e muitas vezes crônico, vez que decorre de exposição contínua ao agente causador, dificilmente o empregador encaminha o empregado dela acometido ao órgão previdenciário, sendo mantido, no mais das vezes, atendimento ambulatorial com eventuais ausências ao serviço. Não é o que ocorre com o acidente de trabalho, decorrente de um fato fortuito único, que gera de imediato a lesão, necessitando atendimento médico de urgência e pode ou não resultar em afastamento previdenciário. No caso dos autos, restou demonstrada existência de doença profissional (fls.328/338). O laudo da perita judicial para apuração de existência de doença ocupacional e nexos causal com a atividade exercida na reclamada concluiu que: *“A periciada apresenta sintomas e sequelas*

compatíveis com o diagnóstico de **Depressão em decorrência de ser portadora da Síndrome de Burnout decorrente do Stress Laboral** a que foi submetida no seu ambiente de trabalho, havendo, portanto, **NEXO DE CAUSALIDADE** estabelecido entre a patologia atual e o evento traumático desencadeador, com inaptidão temporária para o exercício normal das suas atividades laborativas habituais, levando em conta a existência de um evento traumático claramente reconhecível como um atentado à integridade psíquica e física”.

Conforme fundamentação do laudo, “A culpa do empregador no evento danoso causado ao seu ex-empregado reside no fato do mesmo, utilizando-se do poder diretivo de mando, extrapola esses limites, e passa a utilizar-se da mão-de-obra contratada como se fosse uma máquina, extrapolando os limites do razoável e da legalidade, relegando o emprego a condição análoga de escravo, sem se importar com a saúde do empregado, as necessidades de reabilitação física, intelectual, social e psíquica, bem como as necessidades de convívio familiar”. “É notório que a saúde física e intelectual do ser humano não suporta a continuidade de uma jornada tão desgastante como essa, submetendo-os a Pressões Psicológicas, Ameaças e Constrangimentos, levando o indivíduo ao desgaste físico, psíquico e emocional, conduzindo-o ao estado de estresse total e a depressão, queda da qualidade e produtividade e ao esgotamento propriamente dito. Este é o estado da Periciada”.

Conforme estudos efetuados pela Associação Brasileira de Psiquiatria,

“(…) O INSS registrou em 2011 mais de 12 mil afastamentos por depressão, transtorno ansioso e estresse; entre os problemas está a síndrome de Burnout, marcada por desânimo grave, vazio interior e sintomas físicos (...); Situações traumáticas no ambiente de trabalho, o chamado estresse pós-traumático, podem agir como gatilhos desencadeadores (...); a doença atinge homens e mulheres, sendo que grande parte da população acometida pelo problema está ligada às áreas da saúde, como médicos, enfermeiros e cuidadores de idosos e doentes (...)”.

Segundo estudos efetuados, constatou-se que:

“A chamada Síndrome de Burnout” é definida por marcantes do estresse profissional, e se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos (até como defesa emocional). Enfim, a Síndrome de Burnout representa o quadro que poderíamos chamar “de saco cheio” ou “não aguento mais”. O termo

Burnout é uma composição de burn = queima e out = exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço. A expressão burnout em inglês, entretanto, significa aquilo que deixou de funcionar por completa falta de energia, por ter sua energia totalmente esgotada, metaforicamente, aquilo que chegou ao seu limite máximo.

A prevalência da Síndrome de Burnout ainda é incerta, embora os dados sugiram que acomete um número muito expressivo de pessoas. “A epidemiologia da Síndrome de Burnout tem aspectos bastante curiosos, como mostrou o detalhado trabalho de Martinez, onde os primeiros anos da carreira profissional resultaram os mais vulneráveis ao desenvolvimento da síndrome”. Destaca-se, ainda, que a reclamante relatou na perícia que as pressões no trabalho começaram a partir de janeiro/2009, quando o Hospital passou a ser administrado pela segunda reclamada SECONCI, principalmente através das supervisoras sra. Cintia e sra. Flavia, que ameaçavam os funcionários de aplicação de punições e perda de emprego, com cobranças excessivas e habituais e transferências para setores para os quais não estava qualificada. Ressalte-se, como já dito, que a perícia foi acompanhada pela assistente técnica da reclamada dra. Maria da Encarnação Gatti Camacho (CRM 42.055), que a nada se opôs, concluindo-se pela concordância com seus termos. Acrescente-se, também, que a Síndrome de Burnout é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral, conforme Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99 com as alterações do Decreto nº 6957/2009), lista B, item “TRANSTORNOS MENTAIS E DE COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO” (Grupo V da CID-10), item XII: Tem-se, portanto, que diante da doença ocupacional constatada na perícia realizada, as ausências da reclamante restaram plenamente justificadas. No dia da dispensa (02.08.2010) a reclamante encontrava-se hospitalizada (fls.103) e com gravidez de aproximadamente três meses, tendo em vista o nascimento de seu filho em 16.02.2011 (fls.102). Deveria a reclamada ter mantido a reclamante em função compatível com seu estado de saúde, em defesa da dignidade da pessoa humana, inclusive em decorrência de sua gravidez. Ainda que o empregador não tivesse conhecimento desse fato, trata-se de responsabilidade objetiva, vez que além da proteção da mulher trabalhadora a Lei visa à proteção do nascituro, de interesse de toda a sociedade. Diante disso, afasta-se a justa causa resilitória do contrato de trabalho da autora. Ante a rescisão do contrato em 02.08.2010, tem direito a reclamante à indenização relativa a doze

meses de salário, bem como aquela referente à estabilidade da gestante, até 16.07.2011 (ADCT, artigo 10º, II, alínea “b”), as quais se sobrepõem. O pedido alternativo de conversão da estabilidade em indenização constou da inicial, ao pleitear o reconhecimento da estabilidade fundamentada no art. 118, da Lei 8.213/91 e já ultrapassado esse período, não se afigura possível a reintegração. Com efeito, é princípio geral de direito que toda obrigação de fazer inadimplida se converte em indenização, principalmente no caso presente em que o período de estabilidade já se encontra transcorrido.

Reformo a r. decisão de origem para condenar a reclamada ao pagamento de doze meses de salário, a partir da dispensa em 02.08.2010, inclusive 13º salários integrais e proporcionais, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e FGTS mais 40% referentes ao mesmo período. Não há recolhimentos previdenciários, eis que se trata de verba indenizatória.

Ante o exposto, **ACORDAM** os magistrados da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em **REJEITAR** as preliminares arguidas e, no mérito, DAR PARCIAL PROVIMENTO aos recursos. 1- **Ao da reclamante** para afastar a justa causa resilitória do contrato de trabalho da autora e acrescer à condenação, conforme se apurar em liquidação: **a)** doze meses de salário, a partir da dispensa em 02.08.2010, inclusive 13º salários integrais e proporcionais, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e FGTS mais 40% referentes ao mesmo período. Não há recolhimentos previdenciários, eis que se trata de verba indenizatória; **b)** diferenças de adicional noturno considerando-se também a redução da hora noturna para as horas laboradas após as 5hs e seus reflexos em descansos semanais remunerados e desses dois títulos no aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13ºs salários e FGTS acrescido de 40%. 2- **Ao da segunda reclamada SECONCI** para excluir da condenação as horas extras referentes ao intervalo intrajornada nos períodos em que os controles dos autos demonstram que a jornada era de seis horas, bem como nos meses em que em escala 12x36 há marcação regular de intervalo intrajornada, mantendo-se a condenação nos dias em que o intervalo anotado é inferior ao legal e nos meses em que não vieram os controles de jornada aos autos. 3- **Ao da primeira reclamada FUNDAÇÃO FACULDADE DE MEDICINA** para excluir sua responsabilidade subsidiária pelas verbas decorrentes da presente ação. Arbitra-se à condenação e custas processuais os respectivos valores de R\$180.000,00 e R\$3.600,00. Silvana Abramo Margherito Ariano. Relatora.

PORTADOR DE DOENÇA AGRAVADA PELO TRABALHO RECEBE INDENIZAÇÃO DEPOIS DE RECONHECIDO NEXO CONCAUSAL PROCESSO: RR - 31900-39.2009.5.15.0035. TST.

O nexo concausal é aquele que de alguma forma contribui para a produção ou o agravamento de um resultado. Nos casos que envolvem dano moral em virtude de doença ocupacional, a concausa será suficiente para configurar o dever de reparação. Foi com esse entendimento que a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de empregado da Cargill Agrícola S.A, portador de doença degenerativa, agravada pelas atividades desenvolvidas na empresa. O trabalhador afirmou que sua rotina diária exigia grande esforço físico, já que empurrava carrinhos que chegavam a pesar uma tonelada e realizava movimentos bruscos e repetitivos por longos períodos e sem pausas. Após ser diagnosticado com lombalgia crônica, o trabalhador foi afastado para tratamento. Com a capacidade para o trabalho reduzida, ajuizou ação trabalhista, a fim de receber indenização pelo período do afastamento, bem como por dano moral, já que, nos termos do artigo 21, I, da Lei 8.213/91. O caso se equipara a doença ocupacional. (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

Exame pericial concluiu que as atividades desenvolvidas não foram a causa direta da doença que acometeu o empregado, já que se trata de mal degenerativo. No entanto, o perito afirmou que os movimentos realizados contribuíram para o agravamento do quadro. A sentença reconheceu o direito do trabalhador e condenou a Cargill Agrícola ao pagamento de indenização no valor de R\$ 20 mil. A empresa recorreu e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) reformou a sentença, pois concluiu que, como a perícia não demonstrou a existência de nexo causal, não se poderia reconhecer a natureza ocupacional da doença. Portanto, não há o dever de indenizar, mesmo existindo nexo concausal, pois "em se tratando de doença degenerativa, não há se falar em concausa". O recurso de revista do empregado foi processado na Segunda Turma, que de forma unânime reformou a decisão do Regional e restabeleceu a sentença. O relator, ministro José Roberto Freire Pimenta, adotou posicionamento recorrente do TST no sentido de que, nos casos envolvendo doença ocupacional, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de reparar. O ministro concluiu que "ainda que a atividade desempenhada pelo trabalhador não seja a causa única da doença que lhe acometeu, é fato que ela atuou como concausa, o que é suficiente a ensejar a reparação pretendida". Portador de doença agravada pelo trabalho recebe indenização depois de

reconhecido nexos concausal. Processo: RR - 31900-39.2009.5.15.0035. TST.

É o relatório.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, PROCESSO Nº 0000953-41.2013.5.02.0029 - RECURSO ORDINÁRIO. Origem: 29ª Vara do Trabalho de São Paulo.

SÍNDROME DE BURNOUT, INDENIZAÇÃO RELATIVA AOS DANOS MORAIS E PENSÃO VITALÍCIA.

O autor alegou na inicial que, em função das extenuantes atividades inerentes ao trabalho bancário, desenvolveu um quadro de doença ocupacional equiparada ao acidente de trabalho, mais especificamente a chamada “**Síndrome do Esgotamento Profissional. Síndrome de Burnout**” (fl. 4). Alegou que a enorme sobrecarga de trabalho, a excessiva cobrança por metas e resultados, as extensas jornadas de trabalho, a escassez de tempo, as inúmeras responsabilidades atribuídas ao autor, à necessidade de obediência às técnicas e parâmetros rígidos e exigentes impostos pelo réu, além da avaliação constante de produtividade, tudo aliado a um mobiliário totalmente inadequado do ponto de vista ergonômico, resultaram no surgimento da doença ocupacional que hoje apresenta (fl. 7). Ao perito, detalhou que tinha relacionamento muito bom com os pares e muito bom com o gerente; porém, houve troca de gestor e passou a ser gerenciado por outra gestora. Passou a sentir que determinados projetos eram entregues para outras pessoas e os projetos mais complexos passaram a ser atribuídos a ele, principalmente aqueles que não eram resolvidos por outras pessoas. Relata que não se sentia avaliado de forma correta pelos gestores; achava que tinha potencial para ser promovido e que estas promoções não vieram; não se sentia reconhecido. Nunca foi ofendido por seus superiores. Sentia-se capacitado para exercer as suas atividades. Sente que tinha um volume grande de trabalho e era cobrado por resultados (...) **relata que passou por problemas pessoais** durante os afastamentos, quando teve separação judicial consensual; relata que teve falecimento de 2 tias que o deixaram muito sensibilizado, que também ocorreram durante os afastamentos; relata que as tias fizeram tratamento de câncer (fl. 228).

O perito pontuou patologias e a realidade contratual, porque o autor descreveu gostar do ambiente e colegas de trabalho, não tendo sofrido assédio moral por parte da chefia. A par disso, passou por momentos pessoais difíceis, com o rompimento do vínculo matrimonial e perda de entes queridos. Muito embora seja de conhecimento geral a muita das vezes excessiva

cobrança por resultados em todas as esferas laborais, com a ampliação das jornadas e do nível de metas, não se extrai das provas dos autos dados concretos de que a patologia tenha sido desencadeada ou agravada em razão do trabalho, sobretudo porque, durante os afastamentos previdenciários, aconteceram os fatos pessoais mais marcantes. Ademais, o reclamante detalhou ao médico perito que o banco tentou respeitar a evolução psiquiátrica, enquanto reassumia gradativamente suas funções durante o tratamento (fl. 228). Nesse contexto fático, mantém-se a improcedência do feito.

Ante o exposto, **ACORDAM** os Magistrados da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em **NEGAR PROVIMENTO** ao apelo do reclamante, nos termos da fundamentação do voto do relator. **ROVIRSO A. BOLDO.**

Levando em consideração os tais fatos, com severa proteção ao trabalhador, a Jurisprudência é o conjunto das decisões, aplicações e interpretações da lei, podendo se referir a várias áreas do Direito. Podemos observar que a Jurisprudência Trabalhista atenta às normas, leis e decisões no âmbito de trabalho que ampara as vítimas acometidas pela Síndrome de Burnout. Resta dizer, que é de difícil prova para o trabalhador acometido pela doença no âmbito laboral, demonstrar na ação trabalhista o seu pedido formulado, seja no tocante ao assédio moral ou reflexos na sua saúde por conta das variantes emocionais.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.

2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos:

a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si só, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico);

b) nexa causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas;

c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estéticos decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo autor são característicos da Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional, bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença. Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, escoreita e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do

conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 13161120125030037, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014).

3.6. Conceito de Assédio Moral no Trabalho

Hirigoyen, conceitua assédio moral como:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

É importante ressaltar que o assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas, antes, constituindo um problema de amplitude global. Apesar disso, a forma como ele se manifesta varia de local para local, o que acaba por dificultar sua definição e estabelecer uma só terminologia. Trata-se de uma psicologia do terror, ou, simplesmente, psicoterror, comumente denominado, o qual se manifesta no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, por seu turno, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral, (FERREIRA, 2004, P. 42).

Ademais, a prática do assédio moral é deveras degradante ao ambiente de trabalho, posto que, com os comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos direcionados à vítima, além de desestabiliza-la, lhe gera um desgaste emocional, culminando com sérios prejuízos à saúde mental e física, inclusive marginalizando-a, progressivamente, do processo produtivo e da organização do trabalho, (ALKIMIN, 2006, p. 38).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos termos da Convenção 111, define que discriminação como *toda distinção*, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, abrangendo, nessas situações, os casos de assédios seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho.

A humilhação no trabalho é tão antiga quanto à própria divisão no trabalho. Porém com a globalização, ocorreram a intensificação e a extensão do fenômeno.

O assédio moral ou violência moral é a exposição dos trabalhadores a situações de humilhação repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Situações estas que podem ser manifestadas por meios de atos, gestos, comportamentos, palavras ou escritas. E geralmente acarretam um dano à personalidade da vítima, à sua integridade física ou psíquica, podendo levar inclusive à perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está sendo inserida.



Figura 4. Fonte: Desacato.info

Assim são formas de intimidação e práticas vexatórias no local de trabalho, e estão geralmente relacionados à hierarquia de poder, embora também possam ocorrer entre trabalhadores da mesma hierarquia. As manifestações do assédio moral podem ocorrer em três diferentes modalidades:

1. Vertical, é praticado pelos profissionais hierarquicamente superiores para com os seus subordinados;
2. Horizontal, é praticado entre colegas de serviço de mesmo nível hierárquico;
3. Ascendente, é praticado pelos subordinados que possuem, na prática,

conhecimentos sobre o processo produtivo superiores ao do chefe.

Já as principais causas são a forma de organização da produção e as mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho, nas duas últimas décadas. Assim, a busca incessante de produtividade e lucros, assim como a concorrência no mercado globalizado traz uma “lógica do mercado” que exclui o mais velho, o negro, os de baixa escolaridade, as minorias.

Esta humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um **risco** invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Características: Ocorre na situação de trabalho.

Há uma degradação *deliberada* das condições de trabalho.

Envolve *repetição* no tempo.

Normalmente envolve poder (condutas abusivas de chefes em relação aos subordinados).

Há a utilização de gestos vexatórios e humilhantes.

Provas técnicas para possíveis demandas judiciais são obtidas por meio de *documentos* (atas de reuniões, fichas de acompanhamentos de desempenho etc.) e de *testemunhas idôneas*.

Recomendações à vítima:

Anotar, com detalhes, as humilhações sofridas: dia, mês e ano da ocorrência, nome do agressor e dos colegas que as presenciaram, conteúdo da conversa, etc.

Dar visibilidade ao fato, procurando ajuda dos colegas.

1. Apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
2. Verificar se existe ouvidoria na empresa e notificar.
3. Procurar o órgão de classe e solicitar orientação.
4. Evitar conversar com o agressor sem testemunhas.

5. Exigir, por escrito, explicações do ato agressor, por meio de documento enviado ao D.P. ou RH da empresa. Guardar protocolos e eventuais respostas.
6. Procurar sindicato e/ou outras instâncias, como Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissões de Direitos Humanos, etc.
7. Procurar o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de sua região.
8. Procurar apoio junto a familiares e amigos, pois a solidariedade é importante para a recuperação da autoestima.

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral.

Este pressupõe:

1. Repetição sistemática.
2. Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego).
3. Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório).
4. Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses).
5. Degradação deliberada das condições de trabalho.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

3.7. A Síndrome de Burnout no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Para completar esse estudo, foram examinadas 49 demandas judiciais transitadas em julgado nos últimos 10 anos perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com autorização (Anexo) do M.M. Juiz do Trabalho.

Importante frisar que a doença ocupacional Síndrome de Burnout, é pouco conhecida pela sociedade e também pelos trabalhadores, por faltar publicidade, razão pela qual o número de processos ainda é inexpressivo. Os sintomas iniciais da

doença se confundem inicialmente, com estresse elevado, depressão, etc., progredindo para o Burnout, enfim,

Dos 49 processos estudados, 29 foram iniciados por mulheres, sendo 10 com decisões procedentes, e 19 com sentenças de improcedências. Já os homens totalizaram 20 ações dentre as 49, onde cinco decisões receberam procedência e 15 tiveram seus pedidos negados. Essa pesquisa observou que as mulheres são mais atingidas pela SB, e as razões apontadas, recaem sobre a dupla jornada, trabalho e família.

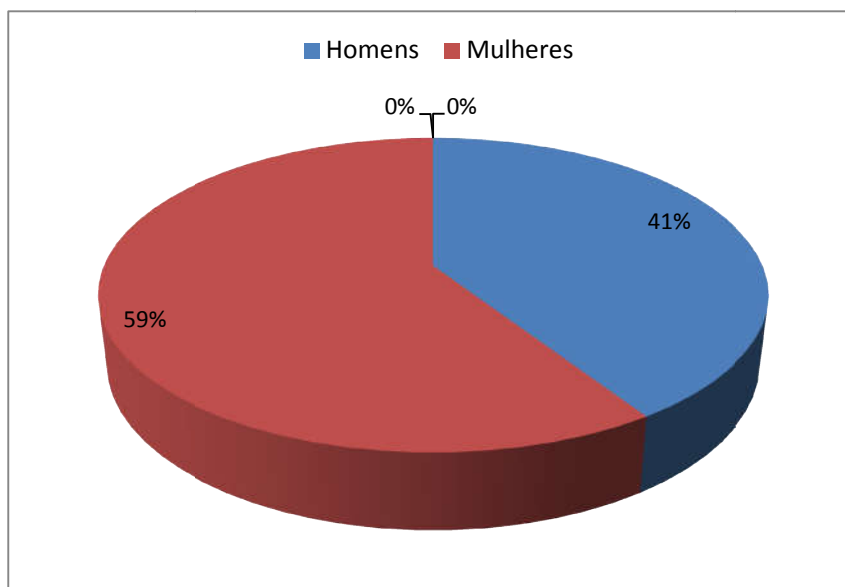


Gráfico 1: Total de Ações por Sexo

Tabela 1: Total de ações procedentes e improcedentes por sexo

PROCEDENTES	TOTAL	IMPROCEDENTES	TOTAL
Homens	5	Homens	15
Mulheres	10	Mulheres	19
TOTAL	15	TOTAL	34

Das 15 ações julgadas procedentes, o reconhecimento do assédio moral pelo Tribunal foi preponderante na causa da doença ocupacional - Síndrome de Burnout. Por outro lado, as ações julgadas improcedentes tiveram como desfecho a decisão lastreada no estresse emocional. Considerando que as contendas foram desencadeadas por reflexos da vida pessoal somatizados na vida profissional.

As análises efetuadas a partir dos acórdãos proferidos pelo Tribunal do Trabalho da 2ª Região evidenciaram que existem dificuldades em relação a diagnosticar a Síndrome de Burnout por psicólogos ou médicos a depender do estágio da doença.

Por outro lado, verificou-se que o assédio moral, também é de difícil prova, uma vez que o assediador age quase sempre em particular, dificultando o reconhecimento do ilícito trabalhista - como agente causador da Síndrome de Burnout.

Neste diapasão, como regra de exceção, o agressor “publicamente” e de forma deliberada passa a abusar do poder diretivo, constrangendo a vítima ao sofrimento moral, atingindo assim sua dignidade. Deste modo, os pares que conhecem das ofensas e são convidados ou intimados para serem testemunhas do reclamante, estes trabalhadores normalmente passam a ser perseguidos e ficam ameaçados da Rescisão Contratual, portanto inibidos de prestar o testemunho.

**O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª
REGIÃO/SP, ao proferir acórdão da lavra do**

RELATOR CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, no RECURSO ORDINÁRIO DE Nº 00005126320145020049 - ACÓRDÃO 11ª TURMA 20170176228 - DOE 28/03/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. FATO COMPROVADO. RECURSO PROVIDO. Considera-se que o assédio moral, também denominado de "psicoterrorismo", é caracterizado por reiteradas condutas abusivo praticado, direta ou indiretamente, pelo empregador, tanto no plano vertical como no plano horizontal da relação contratual, ao empregado, que afetem seu estado psicológico, ferindo sua dignidade. As testemunhas ouvidas foram claras ao confirmar o tratamento desrespeitoso da supervisora em relação não apenas à reclamante, mas a todos os demais colegas. Caracterizado o assédio, o recurso há de ser provido.

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO/SP, ao proferir acórdão da lavra do RELATOR RUI CÉSAR PÚBLIO BORGES CORRÊA, no RECURSO ORDINÁRIO DE Nº 00026612220115020054 - ACÓRDÃO 18ª TURMA 20140447258 - DOE 02/06/2014. APELO PATRONAL IMPROVIDO NO PARTICULAR. ASSÉDIO MORAL caracterizado. Configuração de lesão à dignidade e personalidade. Indenização reparatória devida. Os fatos narrados pela testemunha obreira evidenciam que o superior hierárquico expunha a reclamante a situações incômodas e constrangedoras em todas as reuniões, perante outros gerentes, menosprezando e desvalorizando sua capacidade e competência profissional por meio de comentários depreciativos e desmoralizadores, comportamento que, a toda evidência, desestabiliza o trabalhador, porquanto afeta sua autoestima e compromete sua reputação, atingindo diretamente sua dignidade e personalidade, de forma a configurar assédio moral passível de indenização.

Dada a complexidade na definição de assédio moral para fins de decisões judiciais, a Desembargadora Carmem Gonzalez, em sua relatoria junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, expressou com clareza uma definição de assédio moral a qual consideramos bastante elucidativa sobre o tema cujo acórdão reportamos abaixo:

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, ao proferir acórdão da lavra da DESEMBARGADORA RELATORA CARMEN GONZALEZ, NO RECURSO ORDINÁRIO de nº 00036-2008-352-04-00-0, no qual trata da matéria, julgado em 16.10.2008, definiu ASSÉDIO MORAL como

sendo: “[...] a repetição, ao longo do tempo, de agressões veladas, muito embora ligadas entre si, que, em outros casos, se isoladas, seriam irrelevantes, ou toleráveis”.

Agrava-se o mobbing, pela determinação patronal de cumprimento de ordem manifestamente impossível, alterando desarrazoadamente a jornada da empregada que volta da licença-maternidade para horário incompatível com o funcionamento de berçários e creches. Nesse diapasão, o assédio moral deflagra uma verdadeira guerra psicológica no local do trabalho, agregando dois fenômenos: o abuso de poder, o qual é rapidamente desmascarado e não é aceito necessariamente pelos empregados, bem como a manipulação perversa, instalando-se de forma insidiosa, mas não menos devastadora que o abuso de poder. O assédio nasce como algo inofensivo, propagando-se insidiosamente. Inicialmente, as pessoas envolvidas negam-se em reconhecer que estão ofendidas levando desavenças e maus-tratos na brincadeira. Porém, os ataques multiplicam-se com o passar do tempo e a vítima passa a ser acuada, inferiorizada, ademais, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Consoante o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio moral se caracteriza por atitudes deliberadamente perversas, com o objetivo de afastar o empregado do mundo do trabalho e que provoca danos à sua personalidade, à sua dignidade e até mesmo à integridade física ou psíquica, põe em perigo o emprego e degrada o ambiente de trabalho. Entretanto, a violação da dignidade do trabalhador através das condutas abusivas desenvolvidas no contexto profissional, se faz necessária para a identificação precisa do assédio moral nas relações de trabalho. Isto porque, o assédio moral, além de ser conduta contrária à moral, enquanto regra de conduta elementar para a convivência pacífica em sociedade, contraria o ordenamento jurídico, uma vez que viola o dever de tratamento com urbanidade, respeito à dignidade e personalidade de outrem.

Assim sendo configurado o assédio moral, evidencia-se a violação dos direitos de personalidade do empregado vítima do fenômeno, os quais dizem respeito aos atributos que definem e individualizam a pessoa, protegendo-a em seus mais íntimos valores e em suas projeções na sociedade, merecendo, portanto, maior atenção do judiciário, em face da falta de legislação específica regulamentando a matéria. Ressalte-se, por oportuno, que, tais direitos, embora sejam desprovidos de valor econômico, possuem para seu titular valor absoluto e inato, tendo, portanto, caráter irrenunciável,

intransmissível e imprescritível.

Ademais, os atentados à dignidade e equilíbrio psíquico sofrido pelo trabalhador, deflagrados pela prática do assédio moral, isto é, pelos atos e procedimentos que criam situações de constrangimento e humilhações, atingem diretamente a auto-estima da pessoa. Isto porque, o ato de assediar, ou seja, submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado, produzem na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. Frise-se que tal situação não se trata de mero estresse, desentendimentos ou conflitos individuais pontuais, não raros no convívio humano, ao contrário, trata-se, evidentemente, de conduta deliberada, intencional, com o objetivo de atacar a vítima na sua autoestima, desgastando-a, humilhando-a. Na esfera trabalhista, conforme esclarece Mário Schiavi, o assédio moral se configura em pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar a sua autoestima. Se expressa por meio de procedimentos concretos como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada dentre outras.

Contudo, o fenômeno do psicoterror ou assédio moral, se caracteriza, essencialmente, pela provocação do isolamento da vítima no ambiente de trabalho, o cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente o empregado, referências indiretas negativas à intimidade da vítima e discriminação da vítima, gratuitamente, sem qualquer justificativa plausível. Releva esclarecer que o assédio moral não se caracteriza apenas por atitudes ou comportamentos esporádicos, haja vista que esta prática envolve, sobretudo, uma situação prolongada no tempo, que se configura a partir de atitudes reiteradas de desrespeito, desprezo e humilhações direcionadas ao(s) subordinado(s) e/ou ao superior hierárquico. Embora seja um constrangimento de difícil prova, mas que se mostra diuturnamente presente nas relações interpessoais, principalmente nos ambientes laborais, ocasiona inequívocos danos à saúde psicológica e, não raras vezes, à saúde física da vítima. Todavia, não há como precisar qual o tempo exato para caracterizar a prática do assédio moral, variando conforme o caso. Em que pesem os doutrinadores, inicialmente, definissem o assédio moral como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, tal conceito tem sido criticado por ser muito

rigoroso. Diante do exposto, é imperioso esclarecer que, hodiernamente, a prática do assédio moral não ocorre tão somente entre superiores hierárquicos e subordinados, mas, sobretudo, entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Cumpre informar, por oportuno, que o fenômeno do assédio moral tem sido difundido mundialmente, variando sua denominação em alguns idiomas e, mesmo na língua portuguesa, constata-se que este fenômeno recebe diversas denominações, tais como: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, tirania nas relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa.

Nesse contexto, importante ressaltar que o programa de metas pessoais atribuídas aos empregados como estímulo ao aumento da produtividade e lucratividade da empresa se tornam necessárias tanto ao empregador como ao empregado, desde que não ultrapasse o limite do interesse econômico do negócio, e não afete a pessoa do empregado e sua saúde, com metas inalcançáveis.

CONCLUSÃO

O presente estudo observa, quando o meio ambiente laboral é portador de agentes estressores, tornando o local de trabalho hostil, há forte possibilidade de acometer os trabalhadores com a Síndrome de Burnout, de modo lento e gradual, contribuindo para torna-los incapacitados para o exercício do seu ofício, de forma temporária ou permanente a depender do grau de severidade da doença.

O empregador responsável precisa estar atento às mudanças de comportamento de seus empregados, principalmente quando aparentarem sensação de esgotamento físico e emocional, tendo atitudes negativas em relação ao trabalho, tornando o local inseguro e perigoso para todos.

As condições de trabalho e a forma como este é executado, tanto do ponto de vista físico como organizacional, são fatores que dão origem a doença, portanto fazem surgir ou agravam as condições físicas e psíquicas dos trabalhadores. Para reverter o quadro é preciso o enfrentamento direto ao problema, o quanto antes, pois lidar com o ser humano significa lidar com sentimentos e valores distintos, que precisam ser considerados na busca de melhores condições laborais, num meio ambiente de trabalho equilibrado.

A Síndrome de Burnout ganha contornos mais estreitos, em razão do aumento das pressões do dia a dia, onde a competição instigada pelas metas pessoais e em time acelera ainda mais o ritmo de trabalho, lembrando que tais metas não devem ultrapassar os limites dos interesses econômicos do empregador, ou seja, não deve atingir a pessoa do empregado com metas inalcançáveis, tornando o trabalho fatigante, elevando a níveis alarmantes de estresse, que se não reconhecidos a tempo, torna a doença crônica, desencadeando a SB ou Síndrome do Esmagamento Emocional nos seus empregados como consequência do assédio moral.

De acordo com os prejuízos e transtornos tanto pessoais, profissionais e também sociais que o Burnout acomete nos trabalhadores, foi possível detectar que há um avanço considerável do Direito no Brasil com relação à doença, já que existem regulamentações na ordem jurídica que apontam que a SB como

responsável pela incapacidade de profissionais, abrindo precedentes para o estabelecimento legal desta síndrome, reconhecida como doença ocupacional e equiparada ao acidente de trabalho.

Por fim, resta dizer que, existem fatores no ambiente de trabalho que levam ao desenvolvimento da síndrome, mas para que haja confirmação oficial é preciso comprovar a existência do nexo de causalidade, a fim de que o empregado possa usufruir de benefícios previdenciários.

Contudo, a questão está longe de ser solidificada, seja na doutrina, ou na jurisprudência. Cabe, portando, aos operadores do direito a promoção de uma discussão mais aprofundada sobre o instituto na busca de soluções mais justas e adequadas não apenas para o empregado, como também para a sociedade.

REFERÊNCIAS

- ABREU, F. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2007.
- ALKIMIN, M.A. **Assédio moral na relação de emprego**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2006.
- A. M. T. O estado da arte do Burnout no Brasil. Revista Eletrônica Inter Ação Psy., v. 1, n. 1, n p. 4-11, ago., 2003.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Cortez. 13ª ed. São Paulo. Cortez, 2008.
- ARAUJO, A. www.administradores.com.br/noticias/negocios/sindrome-de-burnout-uma-doenca-do-trabalho. Acesso em 24/08/2018.
- AROSHENA, J.F.L.. (2008, p. 56). **El Principio de Igualdad Em La Negociación Colectiva**. mobbing (assédio psicológico).
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (2002) Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo. BENEVIDES-PEREIRA.
- BIANCHI, E. R. F. **Conceito de stress: evolução histórica**. Nursing (São Paulo). 2001 4 (39):16-9.
- BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988. www.planalto.gov.br. Acesso em 10/09/2018.
- _____. CLT. www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452/1943.
- _____. **Código Civil 2002**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071/16, revogada pela Lei 10.406/02.
- _____. **DECRETO no 3.048/99**. www.planalto.gov.br.
- _____. **LEI nº 8213/91**, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Artigo 20, inciso II, dispõe sobre doença do trabalho (SB).
- _____. **LEI 11.121/2005** do Ministério do Trabalho e Emprego.
- _____. **Lei n. 11.340/06**, e o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP).
- _____. **LEI COMPLEMENTAR Nº 75/93**. www.planalto.gov.br.
- _____. **PORTARIA nº 1.339/99**. Ministério da Saúde. Lista de doenças relacionadas ao trabalho. Relação de agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional, com as respectivas doenças que podem estar com eles relacionadas. Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0).
- _____. **PORTARIA Nº 3.067 de 12/04/1988** do Ministério do Trabalho. Acesso em 12/12/2018. www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3067.

_____. **PORTARIA N.º 3.214**, de 08 de junho de 1978. *Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.*

BRUM MOTHÉ, C. **Síndrome de burnout causas e consequências frente aos aspectos trabalhistas, 2015**. Disponível em: < <http://www.secjba.org.br/noticia>. Acesso em 30/08/2018.

CANTONI, A. T. Burnout: uma ameaça à integridade do trabalhador. *Revista Terra e Cultura*, Londrina, v. 19, n. 36, p. 91-102, jan. /jun.2003. Consolidação das Leis do Trabalho, 19ª edição. Editora Gen Método, 02/2017.

CAVALIERE FILHO, S. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CEREST. **Centro de Referência em Saúde do Trabalhador**. <http://www.cvs.saude.sp.gov.br>. Acesso em 10/09/2018.

CRUZ, G. S. **O problema do nexa causal na responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 16-17.

DELGADO, M. G. Relator do AIRR: 13161120125030037, data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014. **Síndrome de Burnout. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por danos morais e materiais**.

DIAS, A.. **Responsabilidade Civil em Debate**. 1ª Ed. Forense, 1983.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004. p. 42.

FLEURY, R.C. Ministério Público do Trabalho. <http://portal.mpt.mp.br>. Acesso 07/11/2018.

FRANÇA, H.H (1987). A síndrome de “Burnout”. **Revista Brasileira de Medicina**, 44, 197- 199.

FREUDENBERGER, H. J. (1974). **Staff Burn-Out**. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

GARCÉS DE LOS FAYOS, E. **Desgaste Psíquico em el Trabajo**. Tesis para optar al grado de Doctor em Psicologia, Universidad de Barcelona, 2.000, p. 33.

GÓIS, L.M.F.de. **Assédio Moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho**. *Revista Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, n. 287, P. 46-47, Nov. 2007.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005, p.113.

GURJÃO, T. <http://portal.mpt.mp.br>. **MPT Notícias**, em 29/05/2018. Procuradoria-Geral do Trabalho. Acesso em 07/11/2018.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral, A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

HUBERMAN, L. **História da Riqueza do Homem**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1983, p. 125-126.

Lazarus RS, Folkman S. **Stress**, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing Company;1984.

LIPP, M. N. (Org) (1996). **Pesquisas sobre Stress no Brasil**: saúde, ocupações e Grupo de risco. São Paulo: Papirus.

MARTINEZ, W. N. **Prova e Contraprova do Nexo Epidemiológico**. São Paulo: LTr, 2008.

MARX, K. **O capital. Crítica da Economia Política**. 9ª Ed. São Paulo: Difel, v. II, 1984.

MASCARO, A. L. **Estado e Forma Política**. 1. Ed.: Boitempo, 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Reunião da OIT em Genebra, na Suíça**. Procuradoria Geral do Trabalho (PGT) Ronaldo Fleury, em 29/05/2018, Disponível no portal.mpt.mp.br. Acesso em setembro de 2018.

NAVARRO, V.L.; PADILHA, V. **Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 14-20, Belo Horizonte, 2007.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, **Meta 8 do Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável pede “ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores”** – garantir locais de trabalho seguros vai além da proteção da segurança física dos trabalhadores, se estendendo ao seu bem-estar mental e psicológico. <https://nacoesunidas.org/globalizacao-e-mudancas-tecnologicas-podem-aumentar-estresse-no-trabalho-diz-oit/>. Acesso em 01/10/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), “**Estresse no local de trabalho: É hora de aliviar o fardo**”, afirma o Diretor-Geral da OIT, Guy Ryder. Notícia, em 27/04/2016. Disponível em, www.ilo.org/brasilia/noticias/. Acesso em 10/07/2018.

_____. **ESTRESSE AMBIENTAL NO TRABALHO: um desafio coletivo**. 2012. ONU NEWS. Notícia, <https://news.un.org/pt/story/2016/04/1549241-estresse-no-trabalho-um-desafio-coletivo>. Acesso em jul 2018.

REINHOLD, H.H. **O sentido da vida**: prevenção de stress e burnout do professor. PUC-Campinas, 2004.

ROSSI, A.M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S.L. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas Atuais da Saúde ocupacional**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RYDER, G. Organização Internacional do Trabalho (2016), *mensagem para o Dia Mundial de Saúde e Segurança no Trabalho* (OIT). <http://www.ilo.org/brasilia/noticias>. Acesso em 24/08/2018.

SELYE H. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: IBRASA; 1959.

Síndrome de Burnout: As causas e como tratar problema de Isabella Camargo. Site: vivabem.uol.com.br acesso em 19/10/2018.

SILVA, W. M.. **O dano moral e sua reparação**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 573.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. I, p. 128.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO/SP, ao proferir acórdão da lavra do RELATOR CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, no RECURSO ORDINÁRIO DE Nº 00005126320145020049 - ACÓRDÃO 11ª TURMA 20170176228 - DOE 28/03/2017. DANO MORAL. **ASSÉDIO MORAL**. FATO COMPROVADO. RECURSO PROVIDO.

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO/SP, ao proferir acórdão da lavra do RELATOR RUI CÉSAR PÚBLIO BORGES CORRÊA, no RECURSO ORDINÁRIO DE Nº 00026612220115020054 - ACÓRDÃO 18ª TURMA 20140447258 - DOE 02/06/2014. **ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO**. APELO PATRONAL IMPROVIDO NO PARTICULAR.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO-RS, ao proferir acórdão da lavra da Desembargadora Relatora Carmen Gonzalez, no Recurso Ordinário de nº 00036-2008-352-04-00-0, no qual trata da matéria, julgado em 16.10.2008, **definição de assédio moral**. <https://trt-4.jusbrasil.com.br>. Acesso em 14/10/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. JURISPRUDÊNCIA Processo: RR - 31900-39.2009.5.15.0035. **Portador de doença agravada pelo trabalho recebe indenização depois de reconhecido o nexos concausal**. Disponível em <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual>. Acesso em Outubro de 2018.

_____. A Ministra do Tribunal Superior do Trabalho em conferência em Oxford, Delaíde Arantes. Disponível em, <https://www.dw.com/pt-br/ministra-do-tst-diz-que-reforma-trabalhista-permite-trabalho-escravo>. Acesso em setembro de 2018.

TRINCA, M. M. **Conceito de Burnout**. Psicóloga da Medicina Preventiva do Hospital Einstein. Disponível em, <https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-bem-estar/saude-mental/sindrome-burnout>. Acesso em 10/09/2018.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ANEXO:

Autorização para visita junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP.

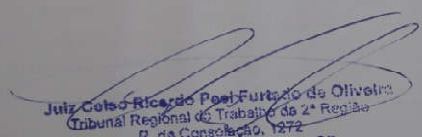


PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

DECLARAÇÃO

Declaro, para os devidos fins, que o **DR. EDSON HENRIQUE DE CARVALHO** esteve presente no dia 26/06/2018, durante todo o período da tarde, visitando, fazendo pesquisas e realizando entrevistas neste Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo.

Nada mais a declarar, certifico e dou fé.


Juiz Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
R. da Consolação, 1272
CEP-01302-905 – São Paulo-SP
Juiz Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira