

A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sânzia Stephany Pinheiro de Melo¹
Andréa de Andrade Fernandes²

RESUMO

A exagerada dedicação à atividade profissional sem o devido reconhecimento, ou até mesmo o trabalho realizado sob fortes pressões psicológicas, em diversos casos resulta em uma doença psíquica denominada Síndrome de Burnout. Baseado em pesquisas qualitativas bibliográficas, legislativas e jurisprudenciais, a partir de artigo de revisão e análise dialética do assunto, adotando método explicativo, objetivou-se demonstrar o conceito desta doença psíquica, sua origem e características. Bem como, analisar os fatores que desencadeiam a patologia no ambiente laboral respeitando o nexo de causalidade entre o dano e o fato danoso. Por fim, abordar as garantias jurídicas da vítima no que tange aos aspectos previdenciários e trabalhistas.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Meio ambiente laboral. Nexos de causalidade. Garantias jurídicas. Medidas preventivas.

THE BURNOUT SYNDROME AND ITS CONSEQUENCES FOR EMPLOYMENT

ABSTRACT

The exaggerated dedication to professional activity without due recognition, or even work being done under strong psychological pressure in many cases results in a psychological condition called burnout syndrome. Based on qualitative, bibliographic, legislative and jurisprudential, the research aims to a revision's article and dialectical analysis of the subject, adopting a deductive method, has as objective demonstrate the concept of this mental illness, its origin and characteristics as well as analyze the factors that trigger the disease in the work environment respecting the causal link between the damage and the harmful event. At the end, abord the legal guarantees of the victim in relation to labor issues will be addressed.

Key words: Burnout Syndrome. Working Environment. Causality. Legal safeguards. Preventive measures.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. Email: sanziasstephany@gmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN Email: andreaandrade.adv@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho nos últimos anos, em sua marcha evolutiva a respeito da saúde e segurança do trabalhador, empenhou-se mais em regulamentar a monetização do risco que o meio ambiente de trabalho saudável. É perceptível, que os operadores do Direito Laboral, dedicam bastante tempo, reflexão e estudo às discussões a respeito dos adicionais de periculosidade, insalubridade, noturno, de horas extras etc. Consultando tabelas de agentes nocivos ou perigosos e seus limites de tolerância, discutindo apurações periciais, questionando a eficiência de equipamentos de proteção e avaliando os graus de risco.

Com isso, temas como jornada de trabalho, remuneração, sindicalização, férias, repousos remunerados, contrato de trabalho, dentre outros, sempre tiveram mais densidade doutrinária do que a proteção à vida e à saúde do trabalhador, que ficaram em posição secundária. A inversão dos valores é manifesta. De que adianta proclamar solenemente a primazia do direito à vida, se não criarmos condições adequadas para o exercício do direito de viver.

Um ambiente do trabalho salubre é garantido pelo ordenamento jurídico Brasileiro ao empregado quando a Constituição Federal aduz que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196), adaptando o referido princípio para o campo do Direito do Trabalho, indica-se que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador. Em razão disso, a Constituição garantiu no art. 7º, XXII (BRASIL, 1988), a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, requisito fundamental para o empregado desenvolver a sua função de forma satisfatória para o empregador e para si mesmo.

A respeito das normas de segurança e saúde do trabalhador, o insigne Desembargador Federal do TRT da 3ª Região, Dr. Sebastião Geraldo de Oliveira, adverte-nos, em seu artigo “Estrutura Normativa da Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil”, publicado na Revista do TRT da 3ª Região, nº 75:

Aquele que não considerar os princípios constitucionais positivos estará lidando apenas na periferia do Direito, ignorando as íntimas conexões do ramo específico com o seu tronco de sustentação, sua causa primeira. Avistando o continente sem captar o conteúdo, atento ao detalhe, mas distraído do conjunto, não perceberá a irradiação da seiva tonificante, transitando do núcleo constitucional para abastecer e

vitalizar toda a extensão que a ciência jurídica abarca, influenciando com certeza todo o regramento da proteção jurídica à saúde do trabalhador.

Quando se menciona “ambiente de trabalho” não se refere apenas a questões de segurança e ergonomia, mas também do aspecto psicológico do trabalhador, sendo obrigação do empregador proporcionar um ambiente de trabalho equilibrado para o trabalhador realizar suas atividades laborais, mas percebe-se que cada vez mais há um número considerável de trabalhadores afastados de suas funções devido a diversos tipos de doenças no ambiente de trabalho, dentre essas doenças desenvolvidas, pode-se citar a Síndrome de Burnout, que provoca o esgotamento profissional do trabalhador.

A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por escopo o monitoramento dos agentes do ambiente laboral para a preservação da saúde na sua acepção plena. Não se pode ser relegada em segundo plano a dimensão da concepção de saúde, que abrange o bem-estar físico, social e mental do trabalhador.

A bem da verdade, o ambiente de trabalho compõe o aspecto da dignidade humana, porquanto é primordial que o empregado tenha um ambiente de trabalho digno para exercer a sua função. Mas infelizmente percebe-se que na realidade o sofrimento psíquico dos trabalhadores vem aumentando cada dia mais. Em muitos casos, isso é consequência da excessiva carga de trabalho ou ainda quando os mesmos sofrem o autoritarismo e seus abusos dentro de seu ambiente de trabalho.

Diante desse ritmo acelerado e muitas vezes pela negligência do empregador no que tange a saúde física e psíquica do trabalhador, muitas vezes o empregador está preocupado somente que sua empresa produza, mas esquece de quem faz a empresa produzir é o seu empregado, pensando muitas vezes que este é uma máquina, o mesmo acaba não se importando com o trabalhador, consequentemente em muitos casos acaba-se gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de doenças: o das LER/DORT e o dos Transtornos Mentais. No que se refere aos transtornos mentais, a Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional é estudada como mais um dos diversos problemas relacionados ao trabalho.

Assim, pretende-se discutir no artigo em estudo a aquisição da Síndrome de Burnout no meio ambiente do trabalho e seus reflexos nas relações laborais. Visando garantir ao trabalhador, seus Direitos explanados por todo o ordenamento jurídico Brasileiro. A comprovação do nexo de causalidade entre a doença e as condições em que o trabalho era executado, pode enquadrar a patologia como acidente do trabalho.

O presente estudo torna-se relevante no momento em que comprovada a relação da doença com o trabalho, além da possibilidade de pleitear estabilidade de emprego por um ano e dos depósitos do FGTS, poderá o trabalhador pleitear reparação indenizatória por danos morais e materiais decorrentes da doença do trabalho, com amparo no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e artigos 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Espera-se que por meio da argumentação jurídica desenvolvida, lastreada e em conformidade com os princípios que regem o direito trabalhista, torne-se evidente a necessidade da adoção de medidas preventivas e que combatam o desenvolvimento desta patologia no meio ambiente do trabalho.

2 A AMPLITUDE DO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O Estado Constitucional de Direito funda-se, sobremaneira, no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, prisma sob o qual também deve ser empreendida a exegese do Direito Ambiental. O reconhecimento do direito a um meio ambiente sadio configura-se, na verdade, como extensão do direito à vida, quer sob o enfoque da própria existência física e saúde dos seres humanos, quer quanto ao aspecto da dignidade dessa existência - a qualidade de vida -, que faz com que valha a pena viver.

A Declaração de Estocolmo, publicada pela Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano, em Junho de 1972, institui, em seu Princípio um, o homem como o centro das preocupações do Direito Ambiental³. Vinte anos depois, a Conferência das Nações Unidas realizada no Rio de Janeiro, a ECO-92, ratificou esse posicionamento na Declaração do Rio⁴, também no Princípio de número um.

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

³ “O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. A este respeito, as políticas que promovem ou perpetuam o apartheid, a segregação racial, a discriminação, a opressão colonial e outras formas de opressão e de dominação estrangeira são condenadas e devem ser eliminadas.”

⁴ “Os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza.”

O Direito Ambiental é direito fundamental das pessoas, sob regime jurídico análogo ao dos direitos, garantias e liberdades públicas com a natureza de direito difuso, que tem partes de contato no Direito Constitucional. No que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, essa regulamentação encontra-se disposta na Constituição Federal como ação imediata no artigo 200, VIII, que especifica: “Ao sistema único de saúde, compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.” (BRASIL, 1988).

E de maneira mediata, encontra-se no artigo 225, caput, aduzindo que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros esclarece:

No meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que se desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade. (BARROS, 2007, p.1050)

Cumprе ressaltar a presença no artigo 1º, III, da Constituição Federal, tendo como princípio norteador do Direito Brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana. Como tal, a todo ser humano é assegurada uma vida com dignidade, incluindo assim um meio ambiente do trabalho que corresponda às condições mínimas de higiene, de saúde e de segurança, haja vista que a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho também configura direito social constitucionalmente atribuído à classe trabalhadora (CF/88, art. 7º, XXII), in verbis:

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

[...]

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

Por óbvio, essa tutela que tem por escopo resguardar a saúde física e psicológica do trabalhador, deve ser voltada a guarda de um ambiente sadio, neutralizando ou até

suprimindo a ação de agente nocivos que, porventura, impeçam a fruição da qualidade de vida saudável no meio ambiente laboral.

O Direito Ambiental surge como uma nova e mais aprimorada perspectiva dos direitos do homem. Trata-se da superveniência de uma espécie de terceira geração de direitos fundamentais, que não podem mais ser solucionados consoantes os antigos raciocínios jurídicos voltados predominantemente aos interesses individuais. Constatase assim, uma ampliação dos direitos, na medida em que a tônica agora se põe sobre os direitos coletivos e difusos, especialmente estes últimos no que toca à tutela ambiental.

O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais, principalmente, as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental estende-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho, diz respeito tanto o local físico onde são realizadas as atividades laborais, quanto ao lugar onde se encontre o trabalhador a mando do empregado. Inclusive do que diz respeito as relações pessoais desenvolvidas, que interferem diretamente no desenvolvimento de doenças psicossomáticas oriundas do ambiente laboral.

A construção e a preservação de um ambiente laboral imune às ações de agentes insalubres e perigosos à integridade física e psíquica do trabalhador, aliada à efetiva redução dos riscos ocupacionais, através da adoção de medidas de saúde e segurança do trabalho, são preciosos mecanismos que integram, inequivocamente, a política pública de prestação dos serviços de saúde. (Vilella – 05/09/2014).

A Constituição Federal em seu artigo 196 aduz que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Dentro desse contexto, emerge com nitidez a ideia de que o meio ambiente constitui patrimônio público, a ser necessariamente assegurado e protegido pelos organismos sociais e pelas instituições estatais, qualificando-se como encargo que se impõe sempre em benefício das presentes e futuras gerações tanto ao poder público quanto a coletividade em si mesmo considerada.

Por conseguinte, a tutela constitucional que garante a saúde incluindo políticas sociais que tenham como objetivo a diminuição do risco de doença, alcança a classe dos trabalhadores, que por vezes coloca em risco a sua própria vida se submetendo a condições insalubres de trabalho em benefício do processo produtivo inerente à atividade econômica desenvolvida.

Vale lembrar, outrossim, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, os princípios da função social da propriedade, da defesa do meio ambiente (inclusive, logicamente, o laboral) e da busca do pleno emprego conforme Constituição Federal em seu art. 170, incisos III, VI e VIII (BRASIL, 1988).

Logo, onde haja o dispêndio de energia laborativa por pessoa física em favor de um tomador, com vistas à produção de bens e/ou a prestação serviços, ter-se-á configurada uma relação de trabalho, reivindicando a observância de todas as normas de higiene, de saúde e de segurança do trabalho, de modo a dar efetividade e concretude ao princípio ambiental da prevenção, evitando-se infortúnios e doenças decorrentes da incúria patronal (Vilella – 05/09/2014).

Meio ambiente do trabalho é aquele que está diretamente relacionado com a segurança do trabalhador em seu local de trabalho. O local de trabalho é o ambiente onde o trabalhador está diretamente exposto aos riscos dos produtos perigosos ou a uma atividade insalubre. Esse ambiente deve ser protegido também, dando-se uma qualidade de vida digna ao trabalhador.

Há proteção ao trabalhador em diversas espécies normativas no Direito Brasileiro e Internacional quais sejam a Constituição Federal, a Lei Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho, além de diversos Tratados Internacionais dos Direitos do Homem e do Cidadão, nos quais o Brasil é signatário.

Essas normas são destinadas diretamente à proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho, o qual deverá participar também do controle e da fiscalização dos produtos perigosos, competindo ao SUS colaborar na proteção do meio ambiente de trabalho, reduzindo, assim, os riscos inerentes através das normas rígidas de segurança e higiene de saúde.

No artigo 483 da CLT⁵ (BRASIL, 1943), temos a figura da rescisão indireta, ou rescisão do empregado, que devido à conduta desleal e degradante no ambiente de trabalho, tornou-se insustentável a convivência. Em todas as alíneas descritas no referido artigo, é constatado exagero e desrespeito ao empregado, seja por atribuir tarefas ao empregado, mesmo sabendo que este não conseguirá desempenhar a função por alguma limitação física; seja quando maliciosamente não cumpre com suas obrigações contratuais no intuito de que o assediado peça demissão, ou ainda, humilhá-lo publicamente.

O meio ambiente do trabalho deve ser adequado e sadio para o trabalhador. Um ambiente sadio baseia-se no conjunto das ações de uma empresa envolvendo a inserção de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. Essa visão ampla é o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Nessa esteira, a busca pela qualidade de vida do trabalhador consiste na neutralização, a eliminação ou controle de riscos ocupacionais verificados no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental demandada para cada atividade, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal, implicações políticas e ideológicas, até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho. O conjunto bem gerido de fatores sociais, físicos, psicológicos e biológicos contribui para o desenvolvimento de um meio ambiente sadio para o trabalhador.

Assim a poluição do meio ambiente do trabalho deve ser entendida como a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios

⁵ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

[...]§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, as próprias organizações em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, trabalhos em turnos de revezamento) enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde.

3 A SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout é definida como sendo uma consequência do esgotamento profissional, de maneira que o trabalhador desenvolve sintomas tais como esgotamento emocional, sintomas físicos de stress, falta de realização pessoal, tendências a avaliar o próprio trabalho de forma negativa dentre outros.

Os primeiros escritos sobre a síndrome foram desenvolvidos na década de 70 nos Estados Unidos, o qual o psiquiatra americano Herbert J. Fredenberger observou que alguns dos voluntários com quem trabalhava apresentavam uma perda de energia gradual até chegar a um estado de esgotamento, com sintomas de ansiedade e depressão. Tornavam-se menos sensíveis, menos compreensivos, mais agressivos com os pacientes e tratavam-os de forma distanciada, observando em si e seus colegas com quadro de exaustão profunda, perda de motivação e responsabilidade para com o trabalho.

A expressão Burnout, advém do verbo em inglês to burn out, sendo definido como um esgotamento por completa falta de energia, metaforicamente, aquilo que chegou ao seu limite máximo. Assim, o Burnout é encarado como uma síndrome que ocorre devido à atividade laboral, porém depende de características individuais.

Dessa forma, conceitua-se o Burnout como sendo uma reação de stress relacionado com uma serie de fatores presentes no meio ambiente laboral. O Burnout é definido como uma síndrome tridimensional caracterizada por um esgotamento emocional, despersonalização e percepção negativa em relação ao trabalho desempenhado.

A síndrome é descrita não como sendo apenas stress genérico, o Burnout envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, enquanto o estresse apareceria mais como um esgotamento pessoal com interferência na vida do sujeito e não necessariamente na sua relação com o trabalho.

Na prática, a tríade exaustão, despersonalização e baixa realização pessoal tornam-se sinônimo de Burnout. Exaustão física e emocional: caracterizada por cansaço extremo e sensação de não ter energia para enfrentar o dia de trabalho; Despersonalização: adoção de atitude de insensibilidade ou hostilidade em relação às pessoas que devem receber o serviço; Perda da realização pessoal: sentimentos de incompetência e de frustração pessoal e profissional.

De acordo com Geraldo José Ballone, médico psiquiatra e escritor, o quadro clínico da síndrome de Burnout relaciona o esgotamento emocional, com a diminuição e perda de recursos emocionais; A despersonalização ou desumanização que consiste no desenvolvimento de atitudes negativas, de insensibilidade ou de cinismo para com outras pessoas no trabalho ou no serviço prestado; Sintomas físicos de estresse, tais como cansaço e mal estar geral; Manifestações emocionais do tipo: falta de realização pessoal, tendências a avaliar o próprio trabalho de forma negativa, vivências de insuficiência profissional, sentimentos de vazio, esgotamento, fracasso, impotência, baixa autoestima; É frequente irritabilidade, inquietude, dificuldade para a concentração, baixa tolerância à frustração, comportamento paranoides e/ou agressivos para com os clientes, companheiros e para com a própria família; Manifestações físicas.

A Síndrome do Esgotamento Profissional caracteriza-se basicamente pelo esgotamento físico, psíquico e emocional em consequência das condições excessivas de estresse no ambiente de trabalho, causando distúrbios mentais e psíquicos seguido de: estresse, hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão, ansiedade, absenteísmo, cansaço constante, apatia, irritabilidade, sono excessivo, despersonalização, falta de energia e baixa autoestima.

O médico, psiquiatra e escritor, Geraldo José Ballone, relacionou características da personalidade, os fatores individuais, de pessoas com predisposição a adquirirem a Síndrome de Burnout:

Padrão de Personalidade: Pessoas competitivas, esforçadas, impacientes, com excesso de necessidade em ter o controle da situação, dificuldade de tolerância das frustrações.

Envolvimento: Pessoas empáticas e agradáveis, sensíveis e humanos, com alta dedicação profissional, altruístas, obsessivos, entusiasmados.

Pessimismo: Costumam destacar aspectos negativos, suspeitam sempre do insucesso, sofrem por antecipação.

Perfeccionismo: Pessoas muito exigentes com si mesmas e com os outros, intolerância aos erros, insatisfeitas com os resultados.

Grande expectativa profissional: Pessoas com grande chance de se decepcionarem.

Centralizadores: Pessoas com dificuldade em delegar tarefas ou para trabalhar em grupo.

Passividade: Pessoas sempre defensivas tendem à hesitação diante das dificuldades.

Nível educacional: São mais propensas pessoas com maior nível educacional.

Estado civil: As pessoas solteiras, viúvas ou divorciadas são mais propensas ao Burnout.

Entende-se por doenças ocupacionais, inúmeras patologias que acarretam modificações na saúde do empregado, ocasionadas por elementos concatenados com o ambiente laboral. Elas se fracionam em doenças profissionais ou tecnopatias, que são causadas por fatores inerentes à atividade laboral, e doenças do trabalho ou mesopatias que são causadas pelas circunstâncias do trabalho.

Com efeito, apreende-se como doença profissional aquela motivada ou desencadeada pelo desempenho de trabalho intrínseco a certa atividade, sendo, deste modo, uma decorrência natural de certas ocupações. Compreendem, portanto, em enfermidades ligadas com a profissão em si e não com o modo em que a atividade é realizada.

Já no que concerne a doença do trabalho, esta é adquirida ou desencadeada em razão de condições específicas em que a atividade laboral é desenvolvida, e se relacione diretamente com esta. Seu aparecimento decorre, portanto, não da profissão em si, mas da forma como o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente em que o mesmo é realizado.

Nesse prisma, esclarecemos que a Síndrome de Burnout é considerada doença ocupacional do tipo doença do trabalho, já que é de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, relacionadas às condições de trabalho inerentes ao meio ambiente do trabalho. A legislação em vigor equipara as doenças ocupacionais a acidente de trabalho, conceituado pelos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91⁶ (BRASIL, 1991). De acordo com o decreto 3.048 de 6 de maio de 1999, no

⁶ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

Brasil, que fala sobre agentes patogênicos causadores de doenças ocupacionais, a Síndrome de Burnout está classificada junto aos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho. Sendo assim, o Burnout surge como uma doença ocupacional equiparada ao acidente de trabalho conforme prevê a legislação brasileira supracitada.

À vista disso, temos que a aquisição da referida síndrome no meio ambiente do trabalho consubstancia um dos danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

4 FATORES DESENCADEADORES PARA A SÍNDROME DE BURNOUT NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A integridade física e psíquica do trabalhador é um Direito Fundamental e encontra respaldo Constitucional (art. 7º, XXI, da CF/88), em normais internacionais (Convenções da OIT), na CLT (Capítulo V) e em inúmeras instruções normativas, normas regulamentares e portarias expedidas pelo órgão competente do executivo.

A saúde é uma preocupação mundial e garantida pela Constituição a todo cidadão. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), saúde “é o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo.” Apesar deste conceito ser bem mais idealista do que realista, o importante é ter em mente que a busca deste estado de bem-estar é a premissa maior que se pretende quando se fala de saúde.

De acordo com o art. 160 da CLT, nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem a prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Para redução dos riscos inerentes ao trabalho, os artigos 154, 157 e 158 da CLT⁷ determina regras a serem cumpridas pelas empresas e pelos empregados (BRASIL, 1943).

É certo que as doenças profissionais, os acidentes de trabalho, as enfermidades físicas e psíquicas e a redução da capacidade laborativa muitas vezes decorrem das más condições em que o trabalho se realiza ou do ambiente hostil de trabalho. Acresça-se a isso as jornadas excessivas, a postura inadequada na execução do serviço, a mecanização do trabalho; a supressão ou redução das pausas e descansos; a falta de alimentação adequada; a cobrança de maior produtividade; as tarefas repetitivas; os agentes químicos, físicos e biológicos do ambiente de trabalho. Todos esses fatores abalam a saúde do empregado.

A expressão “trabalhar” com o passar do tempo foi ganhando conotação de esforçar-se, pugnar, lutar e recentemente, ganha significado de realizar-se. Entretanto, a realização profissional do trabalhador se torna praticamente impossível quando o mesmo é inserido em um meio ambiente que contenha agentes nocivos a sua saúde física e psíquica. A cultura e o clima organizacional são os fatores que diretamente influenciam e determinam esse grau de contentamento.

Inicialmente, deve ser feita uma diferenciação entre o Burnout que seria uma resposta ao stress laboral crônico, de outras formas de resposta ao stress. A síndrome de Burnout envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de stress, não envolve tais atitudes e condutas, é um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto, na sua relação com o trabalho.

⁷ Art . 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Tem-se o Assédio Moral como uma das principais causas do desenvolvimento da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. O referido instituto não pode ser considerado como uma nova tendência no âmbito das relações trabalhistas, pois temos relatos de que desde o Brasil Colônia em que prevalecia o trabalho escravo, os senhores de engenho, visando à obtenção de lucro, submetiam seus escravos a condições de trabalho desumanas.

Dessarte, o assédio moral vem repercutindo no estudo das relações trabalhistas desde o fim do século XX. As organizações laborais de todo o mundo vem identificando e reconhecendo a existência do fenômeno principalmente no que diz respeito aos danos observados na saúde do trabalhador. Ao homem é oportunizado todo o conforto possível pela ordem econômica mundial, entretanto, essa mesma ordem torna-o escravo do trabalho. Dentro das organizações, o trabalho e o sofrimento caminham lado a lado, já que para atingir a produtividade desejada, a organização do trabalho faz deste um fardo pesado.

O Straining é uma das formas de assédio moral percebido na organização que surge em ambiente laboral nos quais as empresas instigam direta ou indiretamente a prática de atos de assédio moral. Este vocábulo significa em tradução, “Forçar à exaustão” e “esticar além do limite, até distender”, que também significa exigir dos funcionários, durante um tempo prolongado, um esforço além do normal e aceitável. Este fenômeno é decorrente de um termo de administração que esteve em uso nos últimos anos, o “dowsizing”.

A implementação do dowsizing mal estruturado ou sua implementação sem a necessária preocupação com a qualidade de vida no trabalho irá resultar em graves problemas. Consubstanciando o assédio moral, sendo um fator considerável no que diz respeito ao desenvolvimento da síndrome de Burnout. Este instituto, em tradução livre, denota algo como “achatamento” ou “encolhimento”, na prática consiste numa série de medidas destinadas a enxugar as despesas e aperfeiçoar os recursos existentes, a fim de aumentar a produtividade da empresa. Algo inevitável nesse processo é a redução na quantidade de funcionários de uma empresa. Sobrecarregando assim os demais empregados no que diz respeito à obtenção de metas excessivas, cobrança abusiva de resultados, nascendo assim um clima de disputa exacerbado entre os empregados que, antes considerados colegas, passam a se ver como adversários, e valores como o trabalho em equipe e colaboração vão desaparecendo.

Tais relações interpessoais instigadas pelo estado de competição e disputa, aliado a pressões no cumprimento de metas, a busca por melhores posições na empresa, decorrente de certa maneira da necessidade de produzir mais, pode provocar condutas ofensivas e impróprias, ferindo assim a dignidade do trabalhador. A verdade, entretanto, é que a pessoa assediada, além de ser ofendida em seus direitos da personalidade, garantidos pela Constituição Federal, também é vítima de uma infinidade de problemas de saúde.

No que diz respeito ao dano psíquico, ele emerge quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre desarranjo que se vulgam por meio do desenvolvimento de doenças psicossomáticas. É imprescindível para a relação entre a patologia e o ambiente laboral, que o desenvolvimento dessas doenças guarde nexos de causalidade com o fato danoso. É possível que o trabalho não gere diretamente o desequilíbrio emocional, mas poderá agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa e o responsável responde pelo agravamento. Cumpre ressaltar ainda que esse dano poderá ser de caráter permanente ou transitório.

De acordo com o art. 2º da resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou sub clínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área de saúde.

A resolução DC n 10 de 23 de dezembro de 1999 do INSS, dispõe que para o estabelecimento do nexo causal entre o desenvolvimento da síndrome de Burnout e o ambiente laboral, recomenda-se incluir nos procedimentos e no raciocínio médico-pericial, a resposta a algumas questões essenciais, a saber: a natureza da exposição no sentido de determinar se o agente patogênico é claramente identificável pela história ocupacional e/ou pelas informações colhidas no local de trabalho; o tipo de relação causal com o trabalho; o grau ou intensidade da exposição; tempo de exposição bem como o conhecimento do estado anterior do trabalhador acometido pela síndrome.

A jurisprudência Brasileira tem entendido que o ambiente de trabalho pode ser precursor do desenvolvimento de doenças psicossomáticas incluindo a síndrome de Burnout, se comprovado o nexo de causalidade entre o dano e o fato danoso. Em harmonia com o posicionamento defendido, corrobora o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região em Campinas no Estado de São Paulo Recurso Ordinário Nº 01079200304015004⁸.

Neste diapasão, dentro do contexto neoliberal, a forte tensão, decorrente de instabilidades socioeconômicas, imposta aos trabalhadores levam-nos, por exemplo, a uma sobrecarga de trabalho, fazendo que estes produzam mais do que suas capacidades físicas, intelectuais e emocionais permitem. Este retrato pode ser concebido como máquina de adoecimento. Muitos são os trabalhadores que, em consequência, da sobrecarga desumana de trabalho adoecem e, mesmo assim, mantêm-se a serviço de seus empregos. A base dessas humilhações são medo, insegurança e vergonha, o que gera o silêncio e manutenção do abuso do poder.

5 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS

No que diz respeito às Garantias do Trabalhador, importante destacar que, em nosso ordenamento jurídico, inicialmente na Constituição Federal de 1988, são traçadas as Normas Regulamentadoras da Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme o artigo 7º, inciso XXII.

⁸ Indubitavelmente, a conduta do reclamante no trabalho denotava seu stress, uma vez que reveladora dos sintomas apontados nas lições acima reproduzidas. E o ambiente de trabalho, com a pressão de sua Chefe, a quantidade de pessoas para a ser atendidas é o nexo de causalidade e agravamento de sua doença. É possível inferir também que em decorrência dos anos de trabalho (o reclamante ingressou aos serviços da reclamada em 18/06/84) e sempre tendo que atender a muitos usuários por dia (380 pessoas) somente com mais dois colegas, mediante pressão da Chefe para atendimento rápido, desencadeou o stress do reclamante, tendo se manifestado em seu penúltimo afastamento. Consequentemente, caso a reclamada não rompesse seu contrato de trabalho abruptamente, de inopino, de supetão, com o claro objetivo de livrar-se do reclamante, este ainda estaria afastado para tratamento de saúde junto aos serviços médicos da reclamada. Por tais razões, ao contrário do Magistrado “a quo” que fundamentou sua convicção na conclusão do laudo pericial, esta Relatora, pela prova dos autos, convence-se de que a doença do reclamante teve como motivo desencadeador o ambiente de trabalho que, ao longo dos anos, agravou os sintomas culminando com seus afastamentos sucessivos tornando-o doente e stressado, sem condições de enfrentar as tarefas diárias. (TRT 15º R. - RO 01079200304015004 - Rel. Keila Nogueira Silva - 14/10/2005).

A norma acima mencionada traz elementos que asseguram os direitos dos trabalhadores, e em especial visam determinar responsabilidades e procura reduzir os riscos a saúde e segurança do trabalhador, ou seja, busca a proteção física e mental do mesmo, focando ainda as modificações que possa advir do trabalho profissional (doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho).

A Consolidação da Lei do Trabalho, por tratar de norma específica, lida com o tema com mais profundidade e de forma enérgica. Considera a segurança e saúde fatores vitais na prevenção de acidentes, buscando sempre evitar o sofrimento do trabalhador conforme o artigo 157 da CLT⁹ (BRASIL, 1943), em contra partida, importante se faz destacar que, a omissão do trabalhador, no que diz respeito a adoção de medidas de prevenção a acidentes e doença do trabalho, traz a este consequências jurídicas penalizadoras, tanto no campo criminal, como no âmbito cível.

O meio ambiente, na modalidade do trabalho é um bem constitucionalmente protegido, donde é possível extrair que o ambiente de trabalho deve ser adequado, no sentido de ser sadio, seguro e urbano. Trata-se de um direito fundamental do trabalhador tão importante que a Carta Política prevê que os danos causados pelo empregador poluidor configuram a hipótese constitucional de responsabilidade objetiva.

No exercício da sua atividade econômica, o empregador assume diversas obrigações concernentes ao meio ambiente do trabalho, dentre elas o dever legal (inclusive de índole constitucional) de implementar os mecanismos de segurança, inseridos no ordenamento jurídico conforme prevê o art. 157 da CLT (BRASIL 1943), para o resguardo da saúde e integridade física de seus empregados, bem como de instruí-los para a correta utilização dos maquinários e de fiscalizar o efetivo cumprimento de tais regras caracterizando assim, o dever de vigia do empregador quanto à observância das instruções expedidas pelo mesmo concernente as normas de saúde e segurança do trabalho, assim como a utilização dos equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador. Nesse sentido, destaca-se a decisão proferida pela segunda turma do TRT da 1ª região, Recurso Ordinário nº 666000320065010046¹⁰.

⁹ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

¹⁰ ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA NÃO COMPROVADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS MAJORADA. No exercício da sua atividade econômica, o empregador assume diversas obrigações concernentes ao meio ambiente do trabalho, dentre elas o dever legal (inclusive de índole constitucional) de implementar os mecanismos de segurança, previstos no ordenamento jurídico, para o resguardo da saúde e integridade física de seus empregados, bem como de instruí-los

No campo Previdenciário, prevê a Lei 8.213/91 que as doenças adquiridas no trabalho geram para o trabalhador os mesmos direitos do previstos nos acidentes de trabalho (BRASIL, 1991).

5.1 Comunicação de acidente de trabalho - CAT

É direito do trabalhador e obrigação do empregador que este realize a "Comunicação de Acidente de Trabalho" - conhecida pela sigla CAT - junto ao INSS, a fim de registrar o Acidente de Trabalho ou a Doença Ocupacional que o trabalhador sofreu decorrente do meio ambiente de trabalho, no caso quando diagnosticada a Síndrome de Burnout.

O primeiro passo para o reconhecimento de qualquer direito ao empregado que sofreu acidente do trabalho ou situação legalmente equiparada é a comunicação da ocorrência à Previdência Social, cuja legislação, no Brasil, incorporou infortunistica do trabalho conforme prevê o art. 22 da Lei n. 8.213/91¹¹ (BRASIL, 1991). Com o objetivo de facilitar a concessão rápida dos benefícios e, ainda, diante do caráter social do seguro acidentário, a norma legal atribui ao empregador a obrigação de expedir a comunicação do acidente, ficando dispensada, assim, a vítima ou seus dependentes da iniciativa do requerimento.

É importante ressaltar que, a qualquer momento, poderá ser aberta uma CAT de reabertura, em caso de agravamento da doença. Independentemente ao prazo de afastamento, ou seja, mesmo que seja inferior aos 15 dias, tal fato não obsta a empresa do cumprimento da legislação trabalhista e de preservar a saúde do trabalhador, pois a emissão da CAT além de se destinar a fim de controle estatístico e epidemiológico junto aos órgãos Federais visa principalmente a garantia de assistência acidentária ao empregado junto ao INSS e até uma aposentadoria por invalidez.

5.2 Auxílio doença acidentário

para a correta utilização dos maquinários e de fiscalizar o efetivo cumprimento de tais regras. Na fixação da indenização pelo dano deve o Juiz levar em conta duas finalidades: punir o infrator e compensar a vítima, em valor razoável o suficiente para que se reprima a atitude lesiva, sem que se trate de valor inócuo ou que propicie o enriquecimento sem causa. Sentença que se reforma em parte.

(TRT-1 - RO: 666000320065010046 RJ , Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Data de Julgamento: 31/01/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-02-08)

¹¹ Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

O auxílio doença é um benefício concedido aos trabalhadores assegurados pela previdência que se tornem impedidos de realizar suas atividades laborais por mais de 15 dias em razão de acidente ou doença. A Previdência Social regulamenta por meio do Decreto n. 3.048/1999, em seu artigo 104, que o benefício acidentário é concedido ao segurado empregado, exceto o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias em que o empregado estiver afastado do trabalho, deverão ser pago pelo empregador. A previdência pagará a partir do 16º dia de afastamento do trabalho.

Para o requerimento do referido auxílio, será realizada a avaliação médica, ou seja, a perícia médica na Agência da Previdência Social escolhida pelo trabalhador. O exame comprovará se o trabalhador realmente está ou não incapacitado para exercer o seu trabalho.

No que tange ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, durante o período de afastamento, o empregador tem a obrigação de continuar a depositar FGTS do empregado. Para saber se o empregador está cumprindo com essa obrigação, o trabalhador deverá se dirigir agência da Caixa Econômica Federal e solicitar o Extrato Analítico do FGTS.

Importante mencionar que no período em que o trabalhador está recebendo o auxílio doença, o empregado é considerado licenciado, tendo assim estabilidade, como verá adiante.

5.3 Estabilidade

A doença ocupacional equiparável ao acidente de trabalho, desencadeada no curso do contrato de trabalho, dá ao trabalhador o direito a garantia de emprego conhecida como estabilidade provisória. O trabalhador, após a cessação do auxílio doença acidentário, tem direito a 12 meses de estabilidade no emprego, assegurado pelo artigo 118 da lei 8.213/91¹².

A súmula 378 do TST segue no mesmo diapasão:

Estabilidade Provisória - Acidente do Trabalho - Constitucionalidade - Pressupostos

¹² Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 - Inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte - ex-OJ nº 230 - Inserida em 20.06.2001).

De acordo com a própria redação do art. 118 da Lei 8.213/91, a percepção do auxílio-doença acidentário pelo empregado constitui pressuposto para o direito à estabilidade provisória em debate. Como o referido benefício previdenciário somente é devido após 15 dias de afastamento da atividade, em razão de incapacidade para o trabalho (art. 59, caput, da mesma lei), esta suspensão do pacto laboral, por prazo superior a 15 dias, é outro requisito para fazer jus à mencionada garantia de emprego.

5.4 Aposentadoria por invalidez

Se considerado incapaz total e permanentemente para o trabalho em razão da aquisição da Síndrome de Burnout e não houver condições de reabilitação para o exercício de atividade que garanta sustento, o trabalhador terá direito à aposentadoria por invalidez.

O segurado em gozo de aposentadoria por invalidez é obrigado a se apresentar à Previdência Social quando solicitado, para realizar exames médicos, sob pena de suspensão do benefício. O aposentado por invalidez que se achar em condições de voltar ao trabalho deverá solicitar a realização de nova avaliação médico-pericial, com isso terá a sua aposentadoria automaticamente cessada.

5.5 Indenização

O empregador que não cumprir com suas responsabilidades sociais, decorrentes do contrato de trabalho, deverá responder por seu ato, mesmo omissivo, pelos danos ocasionados ao empregado; quer o decorrente de lesão à honra, dano moral (art. 5.º,

inciso X da CF¹³); quer o decorrente de dolo ou culpa do empregador no infortúnio acidentário, direito esse assegurado no art. 7.º, inciso XXVIII¹⁴ (BRASIL, 1988).

O empregado poderá requerer junto à Justiça do Trabalho uma indenização equivalente, seja pelos danos materiais, como despesas de transporte, telefone, médicas (consultas, medicações, entre outros), bem como indenização aos danos morais sofridos. Para que haja indenização, deve haver prova que, de fato, a doença ou acidente foi causado por culpa decorrente do meio ambiente de trabalho.

Em harmonia com o posicionamento defendido, destaca-se a decisão proferida pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista Nº 21947620125090195¹⁵, confirmando sentença e o valor da indenização por Danos Morais arbitrado por instância inferior, levando em consideração a extensão do dano (ausência de incapacidade para o trabalho), a gravidade da conduta (nexo concausal) e a capacidade econômica da reclamada.

Em alguns casos para que haja definição se a lesão ou doença ocupacional foi gerada por culpa do empregador, é necessária estar acompanhados de provas, sejam elas por meio de documentos, testemunhas ou perícias. Neste caso o perito médico pode reconhecer ou não o "nexo causal", isto é, a relação entre trabalho e o fato lesivo. Em outros casos, também é necessário a vistoria do local do trabalho, não muito aplicado a este caso, visto que a Síndrome de Burnout é decorrente da pressão psicológica que o trabalhador sofre em seu ambiente de trabalho, dificilmente a vistoria no ambiente de trabalho irá detectar que realmente o trabalhador está sofrendo pressão por parte de seu empregador.

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).

¹³ X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

¹⁴ XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

¹⁵ PROCESSO TST – 21947620125090195 - RECURSO DE REVISTA: EPISÓDIOS DEPRESSIVOS E SÍNDROME DE BURN-OUT. NEXO CONCAUSAL. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

No caso retratado pelo eg. Tribunal Regional observa-se que a quantia estabelecida como indenizatória (R\$ 5.000,00) guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado (Episódios Depressivos E Síndrome De Burn-Out), bem como foi fixado com base no princípio da razoabilidade, uma vez que levada em consideração a extensão do dano (ausência de incapacidade para o trabalho), a gravidade da conduta (nexo concausal) e a capacidade econômica da reclamada. Portanto, não há que se falar que o valor arbitrado não observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não justificando, pois, a excepcional intervenção deste Tribunal Superior. Intacto, pois, os arts. 5º, X, da CF. Recurso de revista não conhecido.

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 infortunística do trabalho.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que a Síndrome de Burnout é um resultado a que chegam as pessoas submetidas a más condições em seu ambiente de trabalho, devido as pressões psicológicas que sofrem por conta de seus empregadores ou seus chefes de serviços. Sabe-se que o direito a saúde é o núcleo do direito fundamental, com isso é de extrema necessidade que o empregador tenha iniciativa para que seu empregado não fique vulnerável a esta doença, podendo o departamento de recursos humanos adotar medidas para promover o bem estar no ambiente de trabalho, proporcionando condições adequadas para o desenvolvimento da atividade laboral, bem como transmitir de forma clara a política da empresa.

Vivemos numa época em que a tecnologia e a automação criam uma verdadeira revolução no mercado de trabalho. Exatamente, nesse contexto, a reestruturação produtiva traz no seu bojo, entre outros efeitos, crescente competitividade e ansiedade entre os trabalhadores, emergindo um intenso sofrimento psíquico que pode ter como consequência o acometimento da Síndrome de Burnout.

Ao se conceber a saúde, no sentido geral, como resultado do exercício da cidadania, torna-se imperiosa a identificação do ambiente do trabalho.

O valor trabalho - fundamento do Estado de Direito e esteio da organização econômica do país - significa mais do que garantia de sobrevivência do trabalhador e sua família, um instrumento de cidadania. A história se fez - e ainda se faz e fará - por intermédio do trabalho que deve desse modo, guardar em sua concepção a efetivação de uma construção e divisão ética de seus frutos e jamais levar ao desprazer e à doença.

Enfim, objetivou-se com essa pesquisa demonstrar que, fazer avançar a reflexão em torno do assunto é essencial para que se possa efetivar, cada vez mais, uma resposta adequada às demandas judiciais submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho. O tema

da saúde do trabalhador passou por longa maturação, especialmente ao longo do século XX, e já sedimenta conhecimentos científicos suficientes para inspirar a criação de normas jurídicas adequadas para oferecer ao empregado condições de poder trabalhar sem comprometer seu direito de viver com qualidade.

A compreensão da estrutura normativa da segurança e saúde no trabalho no Brasil deve partir dos princípios constitucionais, especialmente com apoio no valor social do trabalho e na dignidade do ser humano. O ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador, razão pela qual o empregado não pode estar exposto a riscos passíveis de eliminação ou atenuação e que possam comprometer seu bem-estar físico, mental ou social.

Em síntese, é muito importante que os estudiosos do Direito do Trabalho dediquem mais atenção e concedam mais espaço na literatura jurídica especializada para que a estrutura normativa da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores possa ser melhor assimilada, tornando-se, assim, mais efetiva. Dessa forma, o foco da atenção não ficará apenas na reparação dos lesados, mas também no direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável, onde o trabalhador possa ganhar o seu sustento sem perder a vida ou a saúde.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Sítio Eletrônico do Palácio do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 01 Set. 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Sítio Eletrônico do Palácio do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 05 Set. 2014.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Sítio Eletrônico do Palácio do Planalto**.

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>
Acesso em: 05 Set. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. **Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. ART. 118 da Lei nº 8.213/1991. Constitucionalidade. Pressupostos.** 2005. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em 05 Set. 2014.

BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região/RJ. TRT-RO- 0066600-03.2006.5.01.0046. Geologus Engenharia LTDA e Sonia Maria Regina da Silva e Outra. Relatora: Maria Aparecida C. Magalhães. 31 de Jan. 2012. **Diário da Justiça**, 08 de Fev. 2012. Disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-2/IT/RO_666000320065010046_RJ_1383244117058.pdf?Signature=FXvdCWYTq1412ZvysQgEdJyUY2A%3D&Expires=1415032140&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=5cbbf744281ba6ace362954ba2a47e3a> Acesso em: 14 Set. 2014.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-2194-76.2012.5.09.0195. Valdecir Pomagerski e Cooperativa De Crédito Rural Com Interação Solidaria De Cascavel - CRESOL CASCAVEL. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. 08 de Set. 2014. **Diário da Justiça**, 10 de Set. 2014. Disponível em: < http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_21947620125090195_3aa4b.pdf?Signature=k8ahLg0%2BjhpfaRE%2BxIFc8ATzAM%3D&Expires=1413825029&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=0ce51c87c90cfa947a512ea4818c129e> Acesso em: 15 Set. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9ª Ed. Ver. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

BALLONE, GJ. **Estresse e Síndrome de Burnout**. Revisto em 2009. Disponível em: <www.psiqweb.med.br, revisto em 2009>. Acesso em: 19 Set. de 2014.

FILHO, Frederico E. Fernandes. **Downsizing, Straining e Burnout: Três ingleses que andam juntos. JusBrasil**. Publicado em jun. de 2014. Disponível em: <http://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/114806567/downsizing-straining-e-burnout?ref=topic_feed>. Acesso em: 17 set. 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg., Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun.2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf>. Acesso em: 14 out. 2014.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua Caracterização como doença do trabalho**. Publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf>. Acesso em: 14 out. 2014.

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de Burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica**. SciELO. Publicado em 12/2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200009&lang=pt#backa>. Acesso em: 01 Out. 2014.

VILELLA, Fábio Goulart. **A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público**. Disponível em: <http://www.portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/a_protecao_do_meio_ambiente_do_trabalho_no_servico_publico_fabio_goulart.pdf>. Acesso em: 5 set. 2014.