

O ADOECIMENTO MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

MENTAL ILLNESS IN THE WORK ENVIRONMENT: BURNOUT SYNDROME AND ITS CONSEQUENCES IN LABOR RELATIONS

Francisca Helloisa Melo de Lima¹
Roberta Raiane Rubens Coutinho²

RESUMO

De início, um dos objetivos do artigo é demonstrar que, a saúde mental é tão importante quanto a saúde física, isto é, o presente artigo aborda a importância da saúde mental dos trabalhadores, esclarecendo sobre os impactos da Síndrome de Burnout nas relações trabalhistas, principalmente quanto as mudanças trazidas com o COVID-19. Evidenciar o significado, as consequências e as soluções do adoecimento mental no meio ambiente de trabalho, em que, restou-se externando quanto a ausência de legislações que visem a proteção do direito à saúde mental dos empregados e a insegurança jurídica das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e as divergências encontradas nos entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho. Utilização de abordagem em recortes bibliográficos, recorrendo dessa forma para a contribuição de pesquisas, discussões, posicionamentos doutrinários sobre o tema suscitado no presente trabalho. É de suma importância que seja amplamente divulgado os direitos do trabalhadores, principalmente quanto a segurança e medicina do trabalho, direito este, previsto na Constituição Federal de 1988 e assegurado pela Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943. Diante disso, torna-se essencial a ampla divulgação e conhecimento dos impactos correlacionados com a Síndrome de Burnout para que os empregados estejam ciente e assegurados de irem a Justiça do Trabalho buscar e requerer os seus direitos.

Descritores: Trabalho. Adoecimento. Síndrome de Burnout. Doença do Trabalho.

ABSTRACT

At first, one of the objectives of the article is to demonstrate that mental health is as important as physical health, that is, this article addresses the importance of workers' mental health, clarifying the impacts of Burnout Syndrome on relationships labor, especially regarding the changes brought about by COVID-19. To highlight the meaning, consequences and solutions of mental illness in the work environment, in which, it remains to express the lack of legislation aimed at protecting the right to mental health of employees and the legal uncertainty of decisions taken by the Superior Labor Court and the divergences found in the understandings of the Regional Labor Courts. Use of an approach in bibliographic clippings, thus resorting

¹ Advogada, pós graduanda em Prática Trabalhista e Processo do Trabalho pelo Instituto Goiano de Direito, membro da Comissão de Direito do Trabalho e de Direito Imobiliário.

to the contribution of research, discussions, doctrinal positions on the theme raised in the present work. It is of the utmost importance that workers' rights be widely disseminated, especially in terms of occupational safety and medicine, a right provided for in the Federal Constitution of 1988 and guaranteed by the Consolidation of Labor Laws of 1943. In view of this, it becomes essential the wide dissemination and knowledge of the impacts correlated with the Burnout Syndrome so that employees are aware and assured of going to the Labor Court to seek and claim their rights.

Keywords: Job. Illness. Burnout syndrome. Work Disease.

1 INTRODUÇÃO

Em 1947 a Organização Mundial da Saúde – OMS apresentou a definição de saúde como sendo um completo estado de bem-estar físico, mental e social, e não exclusivamente a ausência de uma enfermidade. É de suma importância salientar que a segurança e saúde do trabalhador são institutos específicos do Direito do Trabalho, cujo objetivo é estabelecer medidas protetivas para os empregados.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 instituiu o direito a saúde e segurança do trabalhador nos artigos 1º, III e IV, art. 7º e art. 200 do mencionado dispositivo legal. Por seu turno, ainda é necessário ressaltar que o direito ao trabalho é um direito social estabelecido no art. 6º da Lei Maior de 1988. Vê-sê então com clareza que o instituto é amplamente protegido e amparado pela Constituição Federal de 1988.

No período em que vivemos e com a contribuição da era da globalização, o meio ambiente do trabalho tornou-se extremamente competitivo, induzindo o trabalhador a submeter-se à diversas situações prejudiciais à saúde, como por exemplo, o acúmulo de funções, jornadas de trabalho extenuantes, assédio moral e sexual, discriminação, falta de reconhecimento, a lacuna existente entre a organização ideal e a real nos ambientes de labor, entre outras. Com isto, verifica-se que as pressões sofridas em busca de resultados acabam prejudicando a saúde física e mental do empregado, no passo em que torna-se cada vez mais frequentes as reclamações de trabalhadores, relatando problemas de saúde decorrentes do ambiente estressante do trabalho.

É de conhecimento geral que o trabalho é uma ferramenta importante para o sujeito, em que proporciona experiência e utilidade ao indivíduo, ao passar dos anos, quando cita-se o adoecimento no ambiente de trabalho o que vem inicialmente são os acidentes de trabalhos, todavia, os transtornos mentais estão se tornando os principais motivos para o afastamento do trabalhador.

Porém, a sociedade possui uma certa dificuldade de vislumbrar os alertas decorrentes do adoecimento no ambiente de trabalho, gerando um atrito na composição de um ambiente saudável. Neste passo, e em consonância com a obrigação do empregador de aderir a práticas para o bem estar do empregado, cabe informar que o artigo 7º, XXII da Constituição Federal de 1988 arrola como direito dos trabalhadores urbanos e rurais “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Diante disso, em busca de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, o presente artigo possui o objetivo de analisar o adoecimento mental no ambiente de trabalho com os impactos da Síndrome de Burnout nas relações trabalhistas, considerando a Constituição Federal de 1988 que instituiu o direito à saúde como garantia fundamental, bem como, verificar a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, os entendimentos jurisprudencias do Tribunal Superior do Trabalho, juntamente com os Tribunais Regionais do Trabalho.

Além disso, o artigo em questão possui como abordagem o recorte bibliográfico, recorrendo dessa forma para a contribuição de pesquisas, discussões, posicionamentos doutrinários sobre o tema suscitado no presente trabalho. Com isto, cabe salientar que a pesquisa será levantada com base em material já publicado. Cabe frisar que o estudo do caso é um método qualificativo em que irá esclarecer para os leitores o aprofundamento referente a tese apresentada.

À vista do ate aqui exposto, torna-se pertinente o estudo do assunto e analisar as diversas problemáticas que estão presentes no cotidiano do trabalhador, para que seja possível verificar a efetividade das legislações brasileiras que visam proteger o direito à saúde mental do trabalhador no ambiente de trabalho.

2. METODOLOGIA

O artigo em questão possui como abordagem o recorte bibliográfico, recorrendo dessa forma para a contribuição de pesquisas, discussões, posicionamentos doutrinários sobre o tema suscitado no presente trabalho. Com isto, cabe salientar que a pesquisa será levantada com base em material já publicado.

A modalidade escolhida é tradicionalmente abordada por estudiosos da área do Direito, Filosofia e da Literatura, em que possui como material de estudos o uso de jornais, revistas, livros, pesquisas, teses e dissertações, além disso, ainda incluem a utilização de discos, fitas, e principalmente a Internet.

Nessa vereda, Gil (2010) esclarece que a vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais amplas do que aquela que poderia pesquisar diretamente, ou seja, a utilização da revisão bibliográfica abrange uma maior porcentagem sobre o tema abordado em questão, sendo possível informar dados mais abrangentes, oferecendo um auxílio ao pesquisador para que seja possível se situar na temática proposta.

Além desse fator, cabe frisar que o estudo do caso é um método qualificativo em que irá esclarecer para os leitores o aprofundamento referente a tese apresentada.

À vista do até aqui exposto, torna-se pertinente o estudo do assunto e analisar as diversas problemáticas que estão presentes no cotidiano do sujeito, para que seja possível verificar a efetividade das legislações brasileiras que visam proteger o direito à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho.

Sob esse prisma, a elaboração será levantada por meio de teses, obras de referências, anais de encontros científicos, pesquisas e os entendimentos dos Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, juntamente com a utilização de teses e portarias do Ministério Público do Trabalho.

3. DISCUSSÃO

Marx (1987, p. 132-133) conceitua o trabalho produtivo como sendo aquele que produz um excedente para o capitalista e ainda é fonte de remuneração do trabalhador. Dessa maneira, é passível de se verificar que o trabalho dignifica o indivíduo, proporcionando um sentimento de utilidade e pertencimento, ao passo em

que o ser humano emprega sua força, seja intelectual ou braçal para produzir os meios para seu sustento.

Nos tempos atuais, a jornada de trabalho tornou-se exaustiva devido as diversas demandas, no qual tornou-se propício o desenvolvimento de um processo de adoecimento, podendo ser físico ou mental.

No ano de 2016, a Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho realizaram um estudo global com o intuito de analisar os perigos derivados de longas jornadas de trabalho. Nessa vereda, ficou identificado que 745 mil pessoas morreram em 2016 de derrame e doenças cardíacas relacionadas a longas horas de trabalho.

O Brasil está na faixa entre os países que possuem até 4% da população exposta a longas jornadas de trabalho (55 horas ou mais por semana), nesse passo, cabe salientar que o Tribunal Superior do Trabalho determina que todo trabalhador contratado com carteira assinada, ou seja, numa relação de emprego, tem a jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. A lei exige e determina que fique claro, por escrito, a duração do trabalho que o trabalhador terá de cumprir diariamente.

Nesse passo, em regra, a jornada de trabalho deverá ser aquela prevista no art. 7º XII da Constituição Federal de 1988. Entretanto, a jornada prevista no supramencionado dispositivo legal ainda é violada, pois há indivíduos que se submetem a jornadas longas e exaustivas, buscando um melhor sustento para própria família. Sob esse prisma, o Tribunal Regional da 18ª Região abordou no Programa Hora Extra no dia 03 de julho de 2019 que há 200 mil trabalhadores no país vivendo em regime de escravidão, segundo dados do Índice de Escravidão Global, os dados foram elaborados por organizações não governamentais ligadas à Organização Internacional do Trabalho.

Devido a estas longas jornadas, as demandas do trabalho e ao trabalho escravo que ainda é uma realidade no país, torna-se suscetível o adoecimento mental no ambiente de trabalho, com isto, o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPS) relevam a alta incidência de doenças psíquicas entre a população em idade produtiva, representando a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país.

O Instituto Federal de Minas Gerais, em pesquisa realizada no dia 29 de julho de 2021 identificou que o risco de adoecer no trabalho é maior em ambientes em que as demandas são altas e os recursos do trabalho são limitados. Com isto, é

inegável que o adoecimento mental no ambiente de trabalho tornou-se cada vez mais presente no cotidiano do sujeito, uma vez que as pressões do trabalho, as sobrecargas de tarefas, insegurança, conflitos interpessoais, e ambiente de trabalho inadequado acarretam em uma maior probabilidade de serem adquiridas psicoses.

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional surgiu em 1947, sendo este termo criado pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger. Naquela época, o labor diário do psicanalista era de 12 horas por dia. O significado de Burnout surgiu em 1970 nos Estados Unidos com o objetivo de esclarecer sobre o processo de deterioração nos cuidados e atenção profissional nos trabalhadores de organizações.

No Brasil, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, aborda sobre os Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho cita a "Sensação de Estar Acabado" ("Síndrome de Burnout", "Síndrome do Esgotamento Profissional") como sinônimos do Burnout, que, na CID-10, recebe o código Z73.01.

Com o decorrer dos anos, a síndrome de burnout veio repercutindo cada vez mais no cotidiano dos trabalhadores, até que em janeiro de 2022 a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a síndrome como doença do trabalho, sendo assim oficializada como o estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso. O Ministério da Saúde estabelece que, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional, no qual possui sintomas de estresse, esgotamento físico e extrema exaustão, possuindo como principal causador da doença o excesso de trabalho.

O Sistema Único de Saúde classificava a Síndrome de Burnout na CID – 10, código Z73.01, todavia, após o final de 2021, ocorreu uma nova classificação, passando agora a ser classificada como QD85 na CID-11. Sob esse prisma, cumpre esclarecer que o conceito da sigla CID significa a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, popularmente conhecida como CID, sendo uma das principais ferramentas epidemiológica do cotidiano médico. Além desse fator, o Ministério da Saúde estabelece que os principais sintomas da Síndrome de Burnout são:

Quadro 1: Principais sintomas da Síndrome de Burnout são:

- Cansaço excessivo, físico e mental.
- Dor de cabeça frequente.
- Alterações no apetite.
- Insônia.
- Dificuldades de concentração.
- Sentimentos de fracasso e insegurança.
- Negatividade constante.
- Sentimentos de derrota e desesperança.
- Sentimentos de incompetência.
- Alterações repentinas de humor.
- Isolamento.
- Fadiga.
- Pressão alta.
- Dores musculares.
- Problemas gastrointestinais.
- Alteração nos batimentos cardíacos.

*Adequação feita pela autora

Com a classificação de doença do trabalho surge-se uma nova preocupação entre os empregadores, pois, o art. 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 estabelece que será dever do empregador instruir os empregados, quanto a precauções para que seja evitado acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, assim como também caberá as empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Com isto, será dever do empregador adotar medidas que possam evitar a caracterização da síndrome de burnout entre seus empregados. Na sequência, o art. 158 da CLT de 1943 prevê que será dever dos empregados cumprirem e observarem com as normas de segurança e medicina do trabalho. Verifica-se que, será um dever do empregador e do empregado combaterem a síndrome, uma vez que, o primeiro possui a obrigação de fornecer um meio ambiente de trabalho de qualidade, já o segundo deverá respeitar e seguir as instruções adotadas pelos órgãos competentes e pelo empregador.

A Síndrome de Burnout gera uma produtividade baixa entre os trabalhadores, uma vez que os empregados permanecem e laboram em um ambiente de trabalho exaustivo, estressante e competitivo, ocasionando assim, na diminuição da produtividade da empresa.

Conforme pesquisa realizada no dia 05 de julho de 2022 pela Associação Internacional de Controle do Estresse, cerca de 33 milhões de brasileiros sofrem com a síndrome do esgotamento profissional, ou seja, uma grande parcela dos trabalhadores brasileiros estão sofrendo com a doença do trabalho, a pesquisa demonstrou somente aqueles que foram diagnosticados, ao passo em que, os números podem ser maiores, uma vez que muitos podem ter os sintomas da síndrome mas não conseguem diagnosticá-los, ou pior ainda, não tem a informação de que existe de fato, esta doença.

Os números demonstram uma preocupação no cotidiano, pois há uma grande parcela de trabalhadores brasileiros sendo atingidos por esta doença. A Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 é omissa quanto as doenças psíquicas ocasionadas pelo trabalho. Frisa-se que, a CLT de 1943 é datada do ano de 1943, possuindo 79 anos desde a sua promulgação. Além disso, em 11 de outubro de 2017 ocorreu a promulgação da Lei nº 13.467 conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, no qual trouxe algumas inovações, porém nada abordou ou assegurou sobre as doenças psicológicas decorrentes do meio ambiente do trabalho. Diante de tais premissas, é perceptível analisar e demonstrar que, o direito do trabalho deve-se evoluir constantemente.

Diante da ausência de legislação que amparam os direitos dos trabalhadores que são atingidos por esta doença, surge-se os questionamentos, esta doença poderia gerar algum tipo de indenização? Ou garantia de emprego? Com o diagnóstico, o trabalhador poderia utilizar-se do recebimento do auxílio doença-acidentário?

As relações de trabalho, ou seja, aquela entre empregado e empregador vem sofrendo com as consequências do adoecimento mental do trabalhador, uma vez que esta doença surge através das altas demandas do trabalho, conforme demonstrado anteriormente. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma pandemia, ao passo em que, as relações de trabalho foram drasticamente afetadas, pois tornou-se necessário adequar as condições de trabalho.

Com a decretação da pandemia, muitos empregadores tiveram que procurar uma solução para mudar a rotina e o local de trabalho dos empregados, surgindo-se o teletrabalho, uma vez que estava sendo recomendado pelo Governo Federal o isolamento social, ao passo em que houve a promulgação da Lei 13.979/2020, sancionada pelo Governo Federal em fevereiro de 2020, tornando-se uma necessidade para controlar a pandemia todos permanecessem em suas residências.

Nessa vereda, com o isolamento social, os trabalhadores passaram a laborar dentro de seus domicílios, e o impacto disso foi a sobrecarga psicológica e física, pois havia diversas preocupações, sendo uma delas a perda do emprego.

Com a necessidade de regularmentar-se o teletrabalho, ocorreu a criação artigos 75-B, 75-C e 75-F na CLT de 1943 através da Medida Provisória nº 1.108 de 2022 publicada no dia 25 de março de 2022, em que abordam e caracterizam o teletrabalho. Por conseguinte, Schiavi (2022, p. 183) Juiz Titular da 19ª Vara do Trabalho de São Paulo, conceitua de forma clara e objetiva o teletrabalhador, sendo aquele caracterizado por ser realizado fora do estabelecimento do empregador, preponderantemente na residência do próprio trabalhador, realizado com tecnologias de informações e comunicação.

Sob esse prisma, o art. 75-B da CLT de 1943 preceitua que o teletrabalho pressupõe a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização ou não de tecnologias de informações e comunicações, como por exemplo, internet, aplicativos, dentre outros. É essencial esclarecer que o teletrabalho não está enquadrado no conceito de trabalhador externo previsto no art. 62, I, da CLT de 1943.

Com a pandemia, os empregados viram o teletrabalho como uma solução que preservava a saúde financeira da empresa, fato este que foi e ainda é muito utilizado. Após o entendimento do que seria o teletrabalho, torna-se essencial esclarecer os impactos dessa modalidade nas relações de trabalho, juntamente com a síndrome de burnout.

Os impactos trazidos com a síndrome de burnout e a COVID-19 nas relações de trabalho foram altíssimos, pois, o adoecimento mental do trabalhador e o isolamento social, ocasionou na baixa produtividade, alto teor de estresse, vícios, consumo excessivo de bebidas alcoólicas, e a contração de ansiedade e depressão, podendo acarretar em suicídio.

Diante disso, há uma perda no lado financeiro da empresa, pois os trabalhadores não conseguem render o suficiente, e também há uma drástica perda pelo lado do trabalhador, pois este não estaria em plenas condições físicas e mentais para exercer o labor diário. Com base nisso, é perceptível verificar que as consequências da síndrome do esgotamento profissional é elevada, tornando-se essencial a atenção e regulamentação dos órgãos competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho.

O Ministério do Trabalho e Previdência é o órgão competente e encarregado de estabelecer, nos limites da Lei, regramentos sobre segurança e saúde dos trabalhos, bem como de realizar as atividades de fiscalização. Nesse caso, é editado as Normas Regulamentadoras (NR) que possuem o objetivo de detalhar os protocolos que as empresas e empregados devem cumprir para resguardar a saúde e segurança no trabalho, de acordo com a natureza exercida.

No Brasil, há atualmente 37 normas regulamentares do extinto Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia, todavia, apenas 36 estão em vigor, para o estudo do caso, torna-se essencial citar e abordar sobre a NR-5 (Norma Regulamentadora da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e NR-7 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

A NR-5 aborda sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no qual possui como objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo que o trabalho se torne compatível permanentemente com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. Além disso, o art. 163 da CLT de 1943 assevera que será obrigatório a constituição da Comissão, com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, ou seja, quem é o responsável por regulamentar as atribuições, estabelecer a composição e o funcionamento das CIPA(s) será o Ministério do Trabalho.

Diante de tais premissas, é perceptível que a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) poderá utilizar-se de suas atribuições e competências para que evitar a contração da Síndrome do Esgotamento Profissional entre os trabalhadores, entretanto, ainda não há grande divulgação entre a CIPA que possa evitar o esgotamento profissional do trabalhador, gerando assim, uma insegurança.

Por conseguinte, a NR-7 tem como objetivo estabelecer as diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde

Ocupacional – PCMSO, em que possuem o condão de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais.

Nessa vereda, a NR-5 e NR-7 versam sobre o asseguramento do direito a saúde do trabalhador, todavia, tais Normas Regulamentares não estão sendo postas em práticas, uma vez que a Síndrome do Esgotamento Profissional vem aflingindo a vida de inúmeros trabalhadores brasileiros. De acordo com *International Stress Management Association* (ISMA-BR) em um artigo publicado no dia 17 de maio de 2022, o Brasil é o 2º país do mundo com mais casos da Síndrome de Burnout, esta quantidade supera países como os Estados Unidos e Alemanha, em sequência, o Brasil está somente atrás do Japão que possui 70% da população aflingida por esta doença.

Abordando para o caso concreto, significa dizer que, a doença do trabalho atinge 30% dos mais de 100 milhões de empregados, segundo pesquisas da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), ou seja, 3 em cada 10 trabalhadores sofrem com a síndrome do esgotamento profissional.

Por fim, está mais que cristalino que a Síndrome do Esgotamento Profissional está enraizada no cotidiano dos trabalhadores brasileiros, no qual torna-se essencial a criação de legislações que possuam o objetivo de estabelecer regras que visem a prevenção da síndrome, juntamente com projetos a serem aplicados por parte das empresas, e em caso de desrespeito, as legislações também deverão prever penalidades ou multas a serem aplicadas as empresas.

O impacto trazido pela pandemia de COVID-19 no Brasil trouxe diversas inovações, entretanto, nas relações trabalhistas o impacto da turbulência mental gerada foi catastrófica, uma vez que com base na pesquisa realizada no dia 28 de abril de 2021 pelo Tribunal Superior do Trabalho demonstrou que, no ano de 2020 a concessão do auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais bateu recordes.

Conforme dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos, qual seja, uma alta de 26% em relação a 2019. Há inúmeras dificuldades, entretanto, elenca-se as principais, sendo estas: inadaptação ao home office, incertezas, depressão, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, depressão e síndrome do pânico, entre outras.

Em outra vereda, o auxílio-doença, ou seja, aqueles afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. Abordando para

números concretos, restou-se demonstrado que os número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%.

Diante de tais premissas, o meio ambiente de trabalho necessita ser digno e saudável para que não ocorra o adoecimento mental dos trabalhadores, prevenindo-se e evitando-se a síndrome de burnout. Com a devida prevenção e um ambiente de trabalho qualificado, não haveria que se falar em impactos da Síndrome do Esgotamento Profissional nas relações de trabalho. Em suma, a principal prevenção é um ambiente de trabalho saudável, no qual a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracteriza como sendo aquele em que empregados e gestores contribuem ativamente para a proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos.

Além desse fator, há outros meios que visam dignificar o ambiente de trabalho, sendo estas: Oferecimento de suporte aos empregados, práticas organizacionais que possuam o condão de promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, projetos que reconheçam e incentivem a contribuição dos empregados, e por fim, porém não menos importante, a divulgação de projetos que esclareçam aos trabalhadores sobre a Síndrome de Burnout.

Em sequência, ainda torna-se necessário a elaboração de projetos de leis que contribuam com a segurança dos direitos dos trabalhadores em relação a Síndrome do Esgotamento Profissional, uma vez que esta já está reconhecida pela OMS como doença do trabalho, ou seja, gerando uma serie de responsabilidades por parte do empregado e empregador.

Nessa vereda, a Lei nº 8.213 de 1991 no artigo 20, II, estabelece que será considerado acidente de trabalho a doença de trabalho, sendo entendida como aquela adquirida ou desencadeada em função das condições do trabalho, com isto, o art. 118 da mencionada lei ainda assegura ao trabalhador que sofreu acidente de trabalho a garantia no emprego no período de doze meses. Conforme aduzido em linhas pretéritas, a Síndrome de Burnout é considerada como doença do trabalho, em que consecutivamente gera uma garantia de emprego ao trabalhador conforme art. 118 da Lei nº 8.213 de 1991, isto significa que, aquele trabalhador que está sendo atingido por esta doença possui estabilidade no emprego, entretanto, os empregados não possuem a divulgação e conhecimento necessário para estarem cientes de tais informações.

A discussão ora abordada possui o condão de esclarecer ao leitor sobre a importância da divulgação dos direitos dos trabalhadores, uma vez que, muitos não

conseguem e não possuem a noção de que a Síndrome de Burnout existe e está cada dia mais presente no labor diário. Diante disso, ainda há também a ausência de legislações que visem proteger e prevenir a Síndrome do Esgotamento Profissional, ao passo em que não há jurisprudências pacíficas sobre o tema em questão, contudo, após o estudo e pesquisas, verificou-se que, é possível prevenir a Síndrome de Burnout com projetos desenvolvidos internamente pelas empresas, juntamente com o Ministério do Trabalho e com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).

4. CONCLUSÃO

Os impactos trazidos pela Síndrome de Burnout nas relações trabalhistas são inúmeros, uma vez que, o meio ambiente de trabalho está eivado de problemas que acarretam no adoecimento psíquico do trabalhador, ocasionando e caracterizando a Síndrome do Esgotamento profissional. Sob esse prisma, a pandemia do COVID-19 alterou completamente a realização do labor diário, pois os trabalhadores tiveram que adaptar-se ao tão conhecido “teletrabalho”, ou seja, sendo aquele realizado, normalmente, na residência do empregado.

Com a mudança do local do trabalho, os empregados passaram a se tornar mais reservados, pois não possuíam interação social, ocasionando na contração de diversas doenças psíquicas, como, por exemplo, a depressão, ansiedade e vícios compulsivos. Por conseguinte, com as alterações mencionadas, a legislação também acompanhou a mudança, em que, cita-se como exemplo, o surgimento do teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 através do artigo 75-B e parágrafos.

O objetivo do presente artigo foi atingido com a metodologia utilizada, pois, verificou-se a ausência de legislações que visem a proteção do direito à saúde mental dos trabalhadores, principalmente quando trata-se da Síndrome de Burnout, ao passo em que, o Tribunal Superior do Trabalho, juntamente com os Tribunais Regionais do Trabalho não possuem jurisprudências pacíficas que visem qual o real direito do trabalhador, quando ocorre adoecimento no ambiente de trabalho, surgindo-se inúmeros questionamentos, como, gera estabilidade no emprego? Indenização? É caracterizado acidente de trabalho?

A pesquisa tornou-se pertinente, pois há cerca de 33 milhões de brasileiros sofrendo com a síndrome do esgotamento profissional, ou seja, um volume

significativo de trabalhadores estão sendo atingidos por esta doença do trabalho, ao passo em que, se nada for feito a tendência é que este número seja elevado. Além desse fator, cumpre enfatizar que os transtornos mentais relacionados as relações trabalhistas são os desafios a serem enfrentados na nova organização do trabalho, sendo assim, o estudo do combate as doenças psíquicas relacionados ao trabalho é seriamente relevante.

Por tais razões, conclui-se que a solução adequada para diminuir os impactos da síndrome de burnout é a criação de legislações que visem assegurar o direito do trabalhador em relação as doenças psíquicas ocasionadas pelo meio ambiente de trabalho, no qual, também é essencial a publicação de projetos e palestras que esclareçam aos empregados sobre o que é e quais são as consequências da Síndrome de Burnout na vida pessoal e profissional para que todos estejam ciente de que esta síndrome é uma doença do trabalho e pode ocasionar em diversos prejuízos já citados alhures. Diante disso, cita-se como exemplo que, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região no dia 08 abril de 2022 realizou no programa Hora Extra a divulgação da Síndrome de Burnout, em que teve como entrevistado o Desembargador Wellington Peixoto no qual foram abordados assuntos como, acidente e prevenção do acidente de trabalho e a caracterização da Síndrome do Esgotamento Profissional.

Conclui-se que, visando um melhor desenvolvimento mental no meio ambiente de trabalho, é essencial a adoção de práticas que possuam o condão de informar e proteger os direitos dos trabalhadores quando o assunto são as doenças psíquicas, uma vez que, preservar a saúde do trabalhador é mais fácil que tratar as doenças e enfrentar ações judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BERNARDO. André. Precisamos falar sobre burnout. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>>. Acesso em 31 de agos. 2022

BRANDÃO, Rui. A Síndrome de Burnout no Brasil. 2023. Disponível em: <<https://zenklub.com.br/blog/saude-bem-estar/sindrome-de-burnout-no-brasil/>>. Acesso em 07 de janeiro 2022.

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

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, maio. 1943

_____. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, fev. 2020.

_____. Senado Federal. Agência. **Aprovada MP que regulamenta teletrabalho e muda auxílio-alimentação**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/03/aprovada-mp-que-regulamenta-teletrabalho-e-muda-auxilio-alimentacao>>. Acesso em 02 de setembro de 2022.

_____. Governo Federal. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 31 de agosto de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Saúde Mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. s/d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up#:~:text=Em%202020%2C%20a%20concess%C3%A3o%20de,26%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202019.>. Acesso em 17 de setembro 2022.

CARVALHO. Aline Cogo. **Em 2022, síndrome de burnout passa a ser doença do trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-jan-03/carvalho-sindrome-burnout-passa-doenca-trabalho>>. Acesso em 31 de agos. 2022

FILHO, Rodolfo Pamplona; *et al.* **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: 2. ed., 2020.

FRANCINARA P. L. P; **DELCIR R.P.** **Síndrome de Burnout**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. v. 14, n 2, 2016. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 31 de agosto 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 5. ed. 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: 19. ed., 2021.

LENZA B; **SILVA F.L.** **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em tabelas**. São Paulo: Bahia: Editora JusPodivm, 2022.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Volume I, Livro Primeiro, Tomo I. Nova Cultural: 1987.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. 2016. Disponível em: <<http://www.direitos>>

humanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>

OPAS/OMS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa sobre COVID-19**, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 15 de agosto de 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: 8. ed., 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo, 7. ed. 2021.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. Bahia: Editora Juspodivm, 20. ed. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Consolidação das Leis Trabalhistas comentada**. 2. ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

ROTA Jurídica. **Síndrome de Burnout: advogada trabalhista explica os direitos de quem sofre da doença**. 2022. Disponível em: <<https://www.rotajuridica.com.br/sindrome-de-burnout-advogada-trabalhista-explica-os-direitos-de-quem-sofre-da-doenca/>>. Acesso em 02 de setembro de 2022

[Obs.: Os de vermelho estavam nas referencias.. mas não estão citados no texto.](#)