

## **Artigo**

### **Impactos da inclusão do burnout na lista de doenças ocupacionais pelo Ministério do Trabalho**

**Ana Gabriela Burlamaqui**

Palavras-chave: saúde, burnout, trabalho, produtividade, equilíbrio

Resumo: Efeitos de transtornos psíquicos no contrato e nas relações de trabalho

A Organização Mundial de Saúde estima que quase 300 milhões de pessoas no mundo são afetadas por transtornos psíquicos e psicológicos como esgotamento, ansiedade e depressão. Ainda que estes não necessariamente sejam vinculados ao trabalho, os dados são alarmantes.

Nos últimos anos, o quadro de aumento das chamadas patologias psíquicas, sem dúvida agravado pela pandemia que enfrentamos, nos força a reconhecer que vivemos um período de necessária atenção à saúde mental e emocional da população e, forçosamente, com a consequência do ambiente de trabalho adoecido. O cenário ainda é agravado pelo estigma e preconceito que marcam a saúde mental.

Nesse compasso, após um longo hiato e ampla atualização da listagem, a inclusão do burnout dentre as doenças ocupacionais pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) reflete uma crescente preocupação com a saúde mental no ambiente profissional.[1] A mesma Organização Mundial de Saúde (OMS) já havia reconhecido a síndrome do burnout como uma relacionada ao trabalho em 2022.

O termo que define a doença, em tradução livre, seria a queima total ou queimar por inteiro. Logo, o completo esgotamento físico e mental. O burnout ocupacional, quando relacionado ao trabalho, de acordo com a OMS:

“A definição de burnout na CID-11 é: “burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional.

A síndrome se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida. Essa síndrome também foi incluída na CID-10, na mesma categoria da CID-11, mas a definição é agora mais detalhada.”[2]

E, ainda, na definição do Conselho Federal de Medicina:

“A CID-11 trouxe nova abordagem à Síndrome de Burnout, que constava na 10ª revisão apenas como diagnóstico de esgotamento, tradução oficial do termo, acompanhado da explicação: “estado de exaustão vital”.

A atualização descreve como “Síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. E é caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia; 2) distanciamento mental do trabalho, sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) redução da eficácia profissional”.[3]

Embora a inclusão na lista de doenças ocupacionais não tenha alterado a exigência de avaliação por perícia médica para estabelecer o nexo causal (ou de concausa) com o trabalho, ela simplifica o processo legal para classificar o burnout como uma doença ocupacional, equiparada a acidentes de trabalho para todos os fins. Os artigos 20 e 21 da Lei 8.213/91 – Lei de Benefícios da Previdência Social – definem o que se consideram doenças do trabalho/profissionais, vinculando-as diretamente à listagem previamente estabelecida, objeto destas linhas:

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.

Nesta abordagem, consideramos que não se trata de uma condição médica – como outras doenças psíquicas – mas de um conjunto de sintomas sempre ligados ao ambiente de trabalho, gerando um quadro de estresse crônico e sem gerenciamento. Fica claro que as condições de trabalho precisam ser olhadas de perto.

Estimativas da Organização Internacional do Trabalho – OIT mostram que mais de 12 milhões de dias por ano são perdidos em decorrência da falta de ambiente mentalmente saudável, afetado por doenças como depressão e ansiedade.[4] Fatores como a alta competitividade, as inovações tecnológicas, os impactos decorrentes da pandemia COVID-19, dentre muitos outros, mudaram as relações de trabalho, impactando no adoecimento do ambiente de trabalho e no aumento exponencial dos casos ligados à saúde mental, que pode ser estigmatizante e até mesmo levar ao impedimento da dispensa sem justa causa.

Segundo dados publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2023, os transtornos mentais foram causa para 228 mil afastamentos do trabalho, representando um aumento de 38% em relação ao exercício anterior e já sendo a 3ª maior causa de afastamento por doença profissional. Sem surpresas considerando nossa avaliação até aqui, a síndrome de burnout se encontra em os 4 tipos mais frequentes (somada à depressão, ansiedade e transtorno de adaptação). [5]

A título exemplificativo, acórdão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT da 3ª Região), no qual aquele Tribunal bem expressou a necessidade de o Poder Judiciário – e em especial a Justiça do Trabalho – zelar pela aplicação prática dos princípios constitucionais:

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DIRETA DA TOMADORA DE SERVIÇOS PELO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. VALIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO RESPECTIVOS. Mesmo nas hipóteses em que a terceirização de serviços é considerada lícita (sob a ótica do novo entendimento do STF firmado na ADPF 324 e no RE 958.252 e das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017), a tomadora de serviços não se exime dos deveres de fiscalizar e implementar as normas de saúde e segurança no trabalho, cuja responsabilidade de observância é direta e concorrente entre as duas empresas - tomadora e terceirizada. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elegeu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV), determina a observância do princípio da função social da propriedade (art. 170, III), impõe a toda a coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII). Mais especificamente, o inciso XXII do artigo 7º da Constituição de 1988 prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". A Consolidação das Leis do Trabalho, além de prever que as empresas assumem os riscos da atividade econômica que exploram (art. 2º), em seu artigo 157, I, dispõe: "Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as

normas de segurança e medicina do trabalho". (...) (TRT-3 - RO: 00100833220205030110 MG 0010083-32.2020.5.03.0110, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 26/05/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/05/2021.)

Tem-se, portanto, direito absolutamente indisponível do trabalhador, garantido por normas de ordem pública – além da Constituição Federal, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, que nos oferece todo um capítulo (V) sobre o tema, trazendo várias regras para a proteção do trabalhador. Há, inclusive, expressa vedação à flexibilização daqueles direitos, mesmo que por norma coletiva do trabalho (art. 611-B, XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho), como elucidou recentemente o Supremo Tribunal Federal na edição do Tema 1.046 da sua Tabela de Repercussão Geral.

Indubitavelmente, um ambiente de trabalho desbalanceado e em detrimento da saúde mental do trabalhador viola o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve sempre ser aplicado em conjunto com a obrigação do empregador de garantir segurança, higiene e saúde do empregado. Mais uma vez, a jurisprudência assegura sua aplicação:

RECURSO DE EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO - NÃO DISPONIBILIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS PELO EMPREGADOR - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - TRABALHO DE LIMPEZA URBANA - EXTERNO E ITINERANTE - GARI - VARRIÇÃO DE RUAS. Nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição da República, é direito do trabalhador a edição de normas que reduzam os riscos inerentes ao trabalho, a fim de que se preserve a saúde, que é imanente não só ao empregado, mas a todo o ser humano. Dando cumprimento ao dever estabelecido pelo legislador constitucional, a CLT, em seu art. 157, I, determinou que cabe ao empregador zelar pela observância das normas relativas à segurança e à medicina do trabalho - dever que é detalhado nas normas regulamentares editadas pelo Ministério do Trabalho. Nesse passo, com bem pontuado no julgado da 3ª Turma desta Corte (RR-111800-50.2012.5.17.0151, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, DEJT de 20/2/2015), a Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, possui regras que podem e devem ser aplicadas aos trabalhadores que exercem atividade de limpeza urbana, pois não excluem do seu espectro normativo aqueles que desempenham atividade externa e itinerante, como no caso dos autos, que se trata de empregado que exercia a função de operador de máquina costal, fazendo a roçagem das vias públicas. A interpretação conjugada do mencionado acervo de normas não leva a outra conclusão, senão a de que o trabalhador faz jus a um ambiente laboral que preserve sua integridade física e mental contra os males que podem decorrer do dispêndio de energia humana em prol do tomador dos serviços - mesmo os trabalhadores que desempenham atividade externa e itinerante como no caso do autor, que exercia atividade externa. Na hipótese em exame, verifica-se o descaso do empregador com a saúde de seus trabalhadores, ao não disponibilizar instalações sanitárias. Não se diga que o empregador não ostenta condições financeiras para fornecer a devida higiene e saúde aos seus empregados, pois, tratando-se de risco do empreendimento, por força do art. 2º da CLT, cabe ao tomador dos serviços a sua assunção. Nessa quadra, não pairam dúvidas de que o estabelecimento de meio ambiente de trabalho saudável é condição necessária ao tratamento digno do empregado. De fato, o trabalhador não se equipara aos demais fatores de produção, pois o atributo da dignidade da pessoa humana o singulariza em relação a tudo que existe ao seu redor, não permitindo, pois, o seu descarte, pela negligência com os seus direitos indisponíveis (vida e saúde, por exemplo), mormente em situações em que o

seu trabalho afigura-se proveitoso ao empreendimento alheio. Dessa forma, retomando a lição de Maria Celina Bodin de Moraes, constatada a violação do princípio da dignidade humana do trabalhador, o direito à reparação dos danos morais é apenas consequência. Logo, mostra-se adequada a fixação de indenização pelos danos morais sofridos pelo autor, a fim de compensar a afronta ao direito da personalidade sobre o qual incidiu o comportamento culposo lato sensu do agente causador do dano. Recuso de embargos conhecido e desprovido. (TST - E: 11525920175090019, Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 04/06/2020, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 07/08/2020)

Note-se que as obrigações relativas à saúde e segurança no contato de trabalho são de natureza recíproca, cabendo às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança (art. 157, da CLT); e ao trabalhador, a seu turno, observar e colaborar no seu cumprimento (art. 158, da CLT).

Não há na legislação trabalhista uma divisão entre esta ou outras doenças, mas sim a ampla e irrestrita reponsabilidade comum das partes com a saúde e segurança no ambiente de trabalho. Logicamente, pelo poder diretivo do empregador e expressa previsão legal, lhe cabe precipuamente trabalhar para manutenção de um ambiente de trabalho saudável, física e mentalmente, promovendo todas as ações necessárias para tanto (“CLT - Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”). Fica claro que quando tratamos de saúde e segurança, estamos falando de um conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos às empresas e funcionários, visando prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e proteger a integridade física e mental no ambiente de trabalho, com atendimento das Normas Regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, implementação dos programas de saúde ocupacional, prevenção e gerenciamento de riscos.

Além disso, a formação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA (CLT, art. 163) e seu trabalho atento são essenciais para prevenir doenças, acidentes e hoje também o assédio, que sabidamente é um dos fatores contribuem muito para um diagnóstico de burnout.

De forma lamentável, o que a doutrina trabalhista convencionou em chamar de gestão por estresse ou straining, prepondera muitas vezes no competitivo ambiente corporativo. Consistiria, sob o mando do poder diretivo do empregador em política institucional de gestão, como o nome diz, por estresse, normalmente através de modelo de trabalho sob ameaça e baseado no atingimento de metas elevadas, com publicidade de resultados.

Evidentemente, a técnica de gestão tem por objetivo melhorar a produtividade, o desempenho, mas isso não pode ocorrer em detrimento da saúde mental do trabalhador. No entanto, sem vigilância dos limites de razoabilidade, a gestão por estresse terminou por tornar-se fator relevante no adoecimento mental do ambiente de trabalho. Os inúmeros casos apreciados pela jurisprudência são, infelizmente, prova desse cenário:

I – (...) VIII - ASSÉDIO MORAL COM AFETAÇÃO DE GÊNERO CONTRA A TRABALHADORA MULHER E STRAINING. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. (1) O straining ou gestão por estresse consiste em uma técnica gerencial que prioriza o lucro em detrimento da qualidade no ambiente de trabalho, sendo que, por meio desta técnica, o empregado é instado a chegar ao seu limite de produtividade em razão de ameaças, humilhações e ridicularizações proferidas por parte do empregador e prepostos, o que, por ser uma prática institucionalizada na empresa, ferindo o princípio da dignidade dos trabalhadores, in casu a trabalhadora reclamante, e atingindo a mercantilização dos

empregados, como objeto para aferir lucro, demonstra ser, em muitas situações, mais grave do que o assédio moral tradicional, sendo, portanto, devida a indenização por dano moral decorrente da sua prática; (2) O assédio moral merece ainda mais reprimenda, na hipótese dos autos, em que o empregador, por um dos seus gerentes, fazia comentários que amesquinham a trabalhadora mulher, havendo discriminação de gênero, a ser reparada no contexto da compensação pelo dano moral sofrido. (...) (TRT da 8ª Região; Processo: 0000429-74.2020.5.08.0015 ROT; Data: 10/03/2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR)

**DANO MORAL. GESTÃO PELO MEDO.** 1. As condições de trabalho estão mudando, de modo a ficar mais duras. É preciso fazer mais e melhor. Daí por que alguns patrões, gerentes ou superiores hierárquicos, sem escrúpulos e desinteressados em dignificar a pessoa humana, empregam a pressão psicológica constante e o tratamento descortês com o objetivo de aumentar seus lucros. 2. Essa estratégia de levar o empregado a acreditar que trabalhando à exaustão (quase se fundindo à empresa) terá garantido seu emprego é perversa e extremamente cruel. Assentada na pressão psicológica, esse meio de gestão viola o direito fundamental ao trabalho saudável, interrompe o ritmo normal de vida do trabalhador e conduz, geralmente, a síndrome de burnout (esgotamento emocional, despersonalização), que se situa em uma zona muito próxima do assédio moral. (TRT-24 00016283220115240006, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, Data de Julgamento: 03/09/2013, 1ª TURMA)

A chamada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, instituída, como hoje se conhece, em 1978, pela Norma Regulamentadora nº 5, do Ministério do Trabalho e Emprego, tem origem em tempos distantes, nos idos dos anos 1940, era onde unificou-se a legislação do trabalho através da Consolidação das Leis do Trabalho (de 1943).

Através da criação da CIPA, os primeiros passos foram rumo à implantação da prevenção de acidentes do trabalho no Brasil, demonstrando-se, em reforço ao movimento do empresariado e de empresas estrangeiras aqui instaladas, a necessidade de ações para mitigar os riscos do empregador, ao mesmo tempo em que protegendo a saúde dos trabalhadores.

Compreendeu-se, já naqueles tempos, que a noção exata do volume de ocorrência de acidentes de trabalho era – e é - fator indispensável para a adoção de uma política empresarial e trabalhista para preservação da saúde do trabalhador. Essa, por consequência lógica, leva à redução de custos e prejuízos seja ao empregador, seja à Previdência Social.

É fato que, com a fundação da Organização Internacional do Trabalho – OIT – nos idos dos anos 1920, iniciou-se no mundo o caminho pelo respeito de determinadas condições de trabalho e segurança. Mas foi só em 1944, por meio do Decreto-Lei 7.036 (reforma da Lei de Acidentes de Trabalho), que foi instituída a CIPA no Brasil.

Apenas recentemente, com alteração do art. 163, da CLT, por meio da Lei 14.457/22, a comissão interna passou a se ocupar não apenas da prevenção dos acidentes de trabalho, como também do combate preventivo do assédio no ambiente e nas relações de trabalho.[6]

Embora nem todas as empresas estejam enquadradas nas condições de obrigatoriedade de constituição desta comissão, todas devem zelar por ambiente de trabalho saudável física, mental e emocionalmente, por meio da instituição de manuais de conduta, treinamento e fiscalização. No desequilíbrio das relações de trabalho, superar o temor que normalmente existe em se realizar as denúncias representa relevante desafio. Daí a necessidade de um canal seguro e livre de retaliações, por meio do qual trabalhadores e trabalhadoras

sintam-se à vontade para levantar sua voz em prol de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Segundo a psicóloga organizacional e consultora em gestão de pessoas para empresas, Dra. Andrea Dal'Ma: “A cultura do preconceito com a saúde mental, precisa perder a força e a cultura da prevenção da saúde mental, precisa ganhar força dentro das empresas, dentro das famílias e na mente das pessoas. O tema saúde mental ainda é um tabu na maioria das empresas. E as pessoas carecem de maior conscientização.”[7]

Saúde e segurança no local de trabalho são responsabilidade recíproca, mas cabe ao empregador implementar as melhores políticas preventivas, inclusive para coibir o assédio – moral, sexual ou de qualquer outra sorte.

A mera implementação das normas internas não é suficiente, deve-se seguir de fiscalização. Não basta criar as regras e divulgá-las, necessário orientar, deve-se cuidar atentamente das boas práticas no dia a dia. E a CIPA é uma excelente ferramenta de preservação do ambiente saudável de trabalho e de repúdio ao assédio, que pode se tornar causador de situações de burnout, como vimos aqui tratando.

De volta à recente Portaria GM/MS 1.999/23, notamos que esta estabelece como finalidade da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), não apenas a guiar o enquadramento epidemiológico, como focar na relação entre o adoecimento e o trabalho, adotar procedimentos de diagnóstico, elaborar projetos terapêuticos mais acurados e, especialmente de modo preventivo, orientar as ações de vigilância e promoção da saúde a nível individual e coletivo.

Os trabalhadores afetados pelo burnout têm direitos relacionados a licenças médicas e afastamento, que estão sujeitos a avaliação da perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que detém esta competência exclusiva. A equiparação da síndrome a acidentes de trabalho garante benefícios como o auxílio-doença acidentário e a proteção do emprego após a alta médica previdenciária.

A Lei de Benefícios da Previdência Social vincula as doenças do trabalho a uma lista previamente estabelecida, o que traz ainda maior destaque à importância de as empresas garantirem exames médicos periódicos e um ambiente de trabalho sadio, para prevenir e detectar casos de burnout. Nesse ponto, é importante destacar que prevenção e detecção devem sempre andar lado a lado. Significa dizer que se a prevenção falha, deve haver detecção parâmetros eficientes de detecção para que a doença seja percebida e o trabalhador possa receber o tratamento adequado. Não se pode, porém, descuidar nem de um nem de outro.

Além do cumprimento das Normas Regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, a implementação de programas de saúde ocupacional, a prevenção e o gerenciamento de riscos e outras obrigações legalmente previstas, não é mais aceitável que empresas – por diversos motivos, inclusive sua função social[8] – não mergulhem a fundo para estabelecer as melhores práticas de ESG (“Environmental, Social and Governance”).

Ana Frazão elucida o conceito:

“A função social da empresa é importante princípio e vetor para o exercício da atividade econômica, tendo em vista que o seu sentido advém da articulação entre os diversos princípios da ordem econômica constitucional. Longe de ser mera norma interpretativa e integrativa, traduz-se igualmente em abstenções e mesmo em deveres positivos que orientam a atividade empresarial, de maneira a contemplar, além dos interesses dos sócios, os interesses dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas, como é o caso dos trabalhadores, dos consumidores, dos concorrentes, do poder público e da comunidade como um todo. Dessa maneira, a função social da empresa contém também uma essencial

função sistematizadora do ordenamento jurídico, sendo adensada por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa e da atividade lucrativa que assim a qualifica.”

O conceito ESG representa a busca pelo equilíbrio no tripé ambiental, social e de governança na gestão de uma empresa, buscando aliar competitividade a sustentabilidade, transformando e construindo mundo mais inclusivo, ético e ambientalmente sustentável, que garanta combinação do lucro com responsabilidade social.

Afinal, o “S” daquela sigla – Social – nada mais é do que cuidar daqueles que estão incluídos e no entorno da empresa; de todos os atores envolvidos no processo empresarial; do comprometimento com direitos humanos e à legislação trabalhista. A valorização da saúde e segurança no ambiente de trabalho está, evidentemente, compreendida entre práticas sociais essenciais de ESG.

Sindicatos e organizações relacionadas ao trabalho estão respondendo à inclusão do burnout com ações concretas. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimam custos significativos para a economia global relacionados a doenças mentais, enquanto o Ministério do Trabalho e Emprego publica diretrizes sobre assédio moral.

Na busca por maior equilíbrio nas relações de trabalho, o Judiciário trabalhista vem sendo cada vez mais acionado. Pesquisa realizada pelo escritório de advocacia Trench Rossi Watanabe, por meio da plataforma Data Lawyer, aponta o aumento de 72% entre os anos de 2020 e 2022 das ações trabalhistas relacionadas com a síndrome do esgotamento profissional.[9]

Porém, como se verifica do acórdão a seguir, a matéria não chega a ser nova nos nossos tribunais, o que agrava ainda mais esta contingência de vez que há muito negligenciada, chegando à preocupante situação atual.

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach "a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal". Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absentismo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de burnout - "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos

autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

Há enorme impacto econômico por perda de produtividade. No entanto, empregadores que buscam promover um ambiente de trabalho saudável, com condições de bem-estar e que assegurem direto à desconexão, às pausas previstas em lei, ao equilíbrio saudável entre trabalho e vida social, têm menores índices de absenteísmo e aumento de produtividade. É preciso, assim, olhar saúde mental sob todas as vertentes, não só por seu impacto social.

É fundamental observar que um elevado registro de doenças e acidentes de trabalho tem como consequência também o aumento do valor do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que é um multiplicador aplicado no cálculo da contribuição previdenciária RAT. Elevando, portanto, os custos do empregador.

A Constituição Federal garante a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Não há, na legislação trabalhista, uma distinção entre doenças e acidentes, mas sim uma responsabilidade compartilhada entre as partes para garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho. O empregador, com base em seu poder diretivo e nas disposições legais, deve priorizar a criação e manutenção de um ambiente tanto físico quanto mentalmente saudável, implementando todas as ações necessárias para tanto.

O exponencial adoecimento da população produtiva no país – e no mundo – é um alerta para a urgência na adoção de políticas com regras claras e de práticas que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis, o que passa pelo respeito inegociável à dignidade humana e intolerância ao assédio, em suas variadas formas.

Ambiente de trabalho saudável e seguro é um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, como estabelecido na sua Conferência Geral reunida na sua 110ª sessão, junho de 2022 (ILC.110/Resolution I). [10]

Com efeito, a Convenção 155, da Organização Internacional do Trabalho, denominada Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, da qual o Brasil é signatário (1992), desde sua instituição (há mais de 40 anos), já tratava não só da saúde física, como mental:

“ARTIGO 3

Para efeitos da presente Convenção:

(...)

e) O termo «saúde», em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

Nesta linha, quando reiteradamente falamos em saúde no ambiente de trabalho, necessário considerar que as saúdes mental e emocional não podem ser colocadas de lado, especialmente diante do agravamento das doenças do trabalho relacionadas, notadamente aqui o burnout. Nas palavras do Professor Maurício Godinho Delgado:

“A Construção da República Federativa do Brasil se caracteriza por uma matriz essencialmente humanista, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Para tanto, a constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os princípios constitucionais do trabalho. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito. Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.”[11]

Essa é a premissa que deve pautar toda a análise da questão posta acima. Precisamos buscar uma nova cultura nas organizações, que fomente mais equilíbrio entre trabalho e bem-estar, entre produtividade e saúde – que, como se viu assim, estão indissociavelmente correlacionadas. O ambiente de trabalho plenamente saudável só existe mediante participação cuidadosa dos envolvidos, na promoção e a proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos

\*Ana Gabriela Burlamaqui, sócia do escritório A. C. Burlamaqui Consultores. Graduada em Direito pela PUC-RJ. Especialista em prevenção e administração de riscos trabalhistas (IBMEC). Pós-graduada em direito digital, LGPD e compliance trabalhista (EMD). Ex-diretora da Associação Carioca de Advogados Trabalhistas ACAT-RJ. Conselheira Efetiva da OAB-RJ e membro da 1ª. Câmara Especializada da OAB-RJ.

Referências de consulta:

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Burnout, ansiedade e depressão: a nova lista de doenças do trabalho. Conjur [s.l.]. 07 dez 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-07/burnout-ansiedade-e-depressao-a-nova-lista-de-doenças-do-trabalho/>. Acesso em: 29 jan. 2024, 09:30:00.

FUNDACENTRO. Governo Federal. Saúde do trabalhador é direito constitucional: Pesquisadora da Fundacentro reflete sobre trabalho como um dos determinantes sociais da saúde e da doença em capítulo de livro. Fundacentro [s.l.]. 16 jan. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/janeiro/saude-do-trabalhador-e-direito-constitucional>. Acesso em: 30 jan. 2024, 16:00:00.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Ministério da Saúde. Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil. CNS, [s.l.]. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em: 31 jan. 2024, 10:00:00.3

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. OPAS. [s.l.]. 30 set. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 29 jan. 2024, 11:20:00.

SANDES, Fagner. Direito do Trabalho e Temas Controvertidos, organização, 1ª edição, Editora Jus, 2020.

FRAZÃO, Ana. Função social da empresa. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Comercial. Fábio Ulhoa Coelho, Marcus Elidius Michelli de Almeida (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

[1] Disponível em: <[http://Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](http://Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos — Ministério da Saúde (www.gov.br)>)>. Acesso em: 30 jan. 2024, 10:20:00.

[2] Disponível em: <[http://Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS | As Nações Unidas no Brasil](http://Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS | As Nações Unidas no Brasil>)>. Acesso em: 30 jan. 2024, 11:00:00.

[3] Disponível em: <[http://Burnout tem novo detalhamento | \(cfm.org.br\)](http://Burnout tem novo detalhamento | (cfm.org.br)>)>. Acesso em: 30 jan. 2024, 11:30:00.

[4] Disponível em: <[http://Entenda o que realmente é a síndrome de burnout | VOCÊ S/A \(abril.com.br\)](http://Entenda o que realmente é a síndrome de burnout | VOCÊ S/A (abril.com.br)>)>. Acesso em: 30 jan 2024, 12:00:00.

[5] Disponível em: <[http://Janeiro Branco: TST lança canais internos de acolhimento para denúncias de assédio no ambiente de trabalho - Janeiro Branco: TST lança canais internos de acolhimento para denúncias de assédio no ambiente de trabalho - ASDIN- Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão - TST](http://Janeiro Branco: TST lança canais internos de acolhimento para denúncias de assédio no ambiente de trabalho - Janeiro Branco: TST lança canais internos de acolhimento para denúncias de assédio no ambiente de trabalho - ASDIN- Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão - TST>)>. Acesso em: 31 jan. 2024, 18:30:00.

[6] Disponível em: <[http://Assédio sexual no trabalho: empresas com Cipa devem ter canal de denúncia e treinamento para combater casos | Trabalho e Carreira | G1 \(globo.com\)](http://Assédio sexual no trabalho: empresas com Cipa devem ter canal de denúncia e treinamento para combater casos | Trabalho e Carreira | G1 (globo.com)>)>. Acesso em: 29 jan. 2024, 12:30:00.

[7] Disponível em: <<https://www.linkedin.com/in/andr%C3%A9-dal-maso/>>. Acesso em: 31 jan. 2024, 17:20:00 e < <https://dmnutrindomentes.com.br>>. Acesso em: 31 jan. 2024, 17:40:00.

[8] Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>>. Acesso em: 30 jan. 2024, 19:45:00.

[9] Disponível em: <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/01/12/numero-de-acoes-por-sindrome-de-burnout-cresce-na-justica-do-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 30 jan. 2024, 20:00:30.

[10] Disponível em: <[http://ILC.110.Resolution-I\\_traducao-nao-oficial.pdf](http://ILC.110.Resolution-I_traducao-nao-oficial.pdf) (dgerf.gov.pt)>. Acesso em: 30 jan. 2024, 14:00:00.

[11] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 19ª edição, LTR, pg. 231.

Palavras Chaves

saúde, burnout, trabalho, produtividade, equilíbrio