

TRABALHO E EXAUSTÃO: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO DESENVOLVIMENTO DO *BURNOUT*

Joise Gomes Matos

Discente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro

E-mail: joicegms1@gmail.com

Ana Maria Almeida Marques

Docente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro

E-mail: ana.marques@professor.unifametro.edu.br

Daniel Barreto de Souza

Discente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro

E-mail: danielbarretodesouza88@gmail.com

Marina Sales Bastos

Discente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro

E-mail: marina.bastos@aluno.unifametro.edu.br

Rayanne de Oliveira Bernardo

Discente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro

E-mail: rayanedeoliveira2004@gmail.com

Área Temática: Saúde Mental e o processo de Adoecimento no Trabalho

Área de Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Encontro Científico: XII Encontro de Iniciação à Pesquisa

RESUMO

Introdução: O presente artigo tem por finalidade contribuir com as discussões que versem sobre a relação de emprego e adoecimento psíquico a partir dos preceitos constitucionais e legislação laboral, com foco no *burnout* que passou a ser reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no ano de 2022, como doença ocupacional. Tendo em vista tratar-se de tema relativamente novo na abordagem legislativa nacional foi em 2022 que o Ministério da Saúde atualizou a lista de doenças decorrentes do trabalho, incluindo a referida enfermidade. Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) em 2023 publicou matéria na qual indicou que 30% (trinta por cento) dos trabalhadores no país sofrem desse mal. **Objetivo:** apresentar os principais elementos que caracterizam a síndrome e, igualmente, tratar sobre a eventual responsabilidade do empregador quanto à necessidade de ofertar um ambiente laboral salubre, identificando os direitos que alcançam o trabalhador adoecido. **Métodos:** qualitativo descritivo básico, onde se teve a preocupação de abordar aspectos da relação entre o meio ambiente do trabalho e o adoecimento psíquico. **Resultados:** demonstraram haver a responsabilização do empregador pelo *burnout*, haja vista que a garantia de uma condição de trabalho salubre é um preceito constitucional, ônus assumido por quem admite, assalaria e dirige a atividade laboral. **Considerações finais:** A pesquisa ressalta a importância do reconhecimento do *burnout* como doença ocupacional pelo Ministério da Saúde, o que destaca a responsabilidade do empregador na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Demonstra-se que, apesar dos avanços na legislação, há desafios na aplicação efetiva dessas normas, principalmente no que ao básico: promover a informação da sociedade sobre a relação entre saúde mental e trabalho.

Palavras-chave: trabalho; adoecimento psíquico; direitos.

INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e saúde mental é intrínseca à dinâmica da vida do trabalhador, especialmente quando se toma por base a organização do nosso corpo social, alicerçado sobre a livre iniciativa, bem como os valores sociais do trabalho¹.

A nossa sociedade é a sociedade do trabalho que carrega diversos valores além do econômico: edifica aspectos da própria existência do sujeito, não apenas no sentido de garantir a sua manutenção, mas igualmente no de determinar a sua construção subjetiva (identitária); é essa forma de estar no mundo permeada pelas experiências presentificadas nas relações estabelecidas em seu cotidiano laboral².

Essa construção de si alicerçada na convivência coletiva intermediada pelo trabalho se dá em um determinado espaço (seja em casa ou nas dependências do empregador), que deve atender às disposições legais no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, sendo certo que a organização e as condições ofertadas, ensejam consequências para o trabalhador.

É propósito da presente reflexão apresentar os principais elementos que caracterizam o *Burnout*, enquanto doença ocupacional reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pelo Ministério da Saúde, bem como discutir sobre a eventual responsabilidade do empregador quanto à necessidade de ofertar um ambiente laboral salubre ao seu empregado. Por fim, pretende-se relacionar os direitos garantidos aos trabalhadores que forem diagnosticados com tal patologia.

METODOLOGIA

A metodologia adotada foi a qualitativa descritiva básica, inicialmente conduzida por meio de exploração bibliográfica, desenvolvida a partir de pesquisas e leituras de artigos, livros e entendimentos jurisprudenciais acerca da temática relacionada ao *burnout* e seu tratamento pelo Direito do Trabalho.

¹ A Constituição Federal no artigo 1º, incisos III e IV apresenta como três dos fundamentos da nossa república a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

² Gabriela Corteletti Tápias (2015, p. 28): “Antes de concebido como trabalhador, é preciso se compreender o ser enquanto sujeito. Segundo Losicer (1996) o sujeito possui caráter subjetivo e social, à medida que se constrói e desconstrói constantemente a partir das suas interações com outros sujeitos, num movimento contínuo de constituição de si e de transformação do meio social em que se insere. Sendo assim, para início da discussão sobre a temática do trabalho, Losicer (1996) destaca importante que para análise do sujeito em questão, o trabalhador, é preciso abranger também o contexto concreto da instituição que, enquanto construção social, a organização também irá influenciar no sujeito e vice-versa”.

Além da pesquisa teórica, a metodologia adotada contou com estudos em grupo, com encontros periódicos para debates das temáticas selecionadas, considerando a análise crítica entre a teoria estudada e a realidade da condição do exercício do emprego no Brasil.

Por fim, o estudo culminou com a elaboração de textos atinentes à temática, construídos com base na análise crítica do conteúdo teórico e nas reflexões oriundas dos debates realizados.

Os métodos utilizados permitiram o estudo amplo e crítico da relação entre trabalho e saúde mental.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1 AMBIENTE DE TRABALHO: ESPAÇO DE ENTRELACAMENTOS

Analisar o ambiente de trabalho requer um olhar para o espaço onde se desenvolvem os vínculos empregatícios. Assim, é essencial, primeiramente, refletir sobre o conceito de "ambiente de trabalho" e sua evolução histórica, para, então, discutirmos a importância de seu bom gerenciamento na relação entre empregado e empregador.

Em primeiro plano, entende-se por “ambiente” segundo Caldas Aulete (2011, p. 43) o espaço que “envolve, rodeia as pessoas ou coisas; o meio em que se vive; as condições físicas, morais, emocional em que se está ou se vive (...)”. Assim, diz respeito a uma esfera que considera a interação humana.

Trabalho, pode-se afirmar, é toda atividade que transforma o homem e o que está ao seu redor. É uma ação inerente à natureza humana, pois somos pelo trabalho³. Ao longo da história, o conceito de trabalho evoluiu significativamente, refletindo diferentes contextos e necessidades.

Para certificar que essa relação entre empregador e empregado seja justa e segura, a legislação brasileira estabelece um conjunto abrangente de normas que regulamentam o ambiente de trabalho. Essas normas visam garantir condições adequadas e proteger os direitos dos trabalhadores.

Essa evolução na compreensão do trabalho também trouxe consigo a importância de se estruturar um espaço de trabalho saudável. O local adequado não apenas protege a integridade física e mental dos trabalhadores, mas também é essencial para garantir a motivação, o bem-estar, e a produtividade dos indivíduos, criando condições que favoreçam o

³ Ricardo Antunes (2006, p. 20) afirma que “(...) os indivíduos devem reproduzir sua existência por meio de funções primárias de mediações, estabelecidas entre eles e no intercâmbio e interação com a natureza, dadas pela ontologia singularmente humana do trabalho, pelo qual a autoprodução e a reprodução societal se desenvolvem”.

crescimento e a realização pessoal e profissional.

1.1 O papel do empregador na proteção da saúde mental do empregado

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige prestação pessoal de serviços.” Nessa perspectiva, os conceitos de empregador e empregado estão mutuamente relacionados, sendo o último delineado no artigo 3º da CLT como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

A compreensão do conceito sistematizado de relação de emprego, desvelado pela leitura dos artigos 2º e 3º da CLT, indica que a assunção dos riscos econômicos é intrínseca ao empregador, detentor do poder econômico, sendo dele a exclusiva responsabilidade de todo o ônus decorrente da atividade empresarial.

Na legislação trabalhista vigente, materializada principalmente na CLT e normas correlatas, é dever do empregador prezar pela saúde e bem-estar físico e mental dos empregados, com medidas como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), jornada de trabalho adequada e condições de higiene e conforto. Mais especificamente sobre a saúde mental, ela é definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como sendo “um estado no qual a pessoa é capaz de usar suas habilidades, recuperar-se do estresse do dia a dia e ser produtivo (CASST, 2024).

Um importante avanço na proteção do bem-estar psicológico dos trabalhadores brasileiros foi a atualização da Norma Reguladora nº. 1 (NR-1), ocorrida em 30 de julho de 2024. Esta revisão incluiu a saúde mental dos contratados pela empresa no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A decisão foi tomada pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), composta por representantes do governo, sindicatos e confederações de empregadores.

A NRI-1 estabelece que as empresas terão que identificar padrões psicossociais dentre os relatórios de gestão de riscos para cumprir as exigências de segurança do trabalho previstas em lei. Dentre estes riscos supracitados, estão a sobrecarga de trabalho, assim como o assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Outra medida digna de nota neste sentido foi a Lei nº. 14.831, sancionada pelo Presidente da República no dia 27 de março de 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora de Saúde Mental. A certificação será concedida pelo Governo Federal, no âmbito nacional, às empresas que se enquadrarem nos requisitos estabelecidos de bem-estar dos seus

trabalhadores.

2 BURNOUT: UMA DOENÇA OCUPACIONAL

O *burnout*, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, se refere ao estado de “combustão” ou “queima” do trabalhador, representando o esgotamento físico e mental decorrentes de um ambiente de trabalho hostil.

Segundo a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (2019), “*Burnout* é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” (OPAS, 2019).

A ânsia de demasiadas empresas de antepor a competitividade e metas inalcançáveis, com objetivo de gerar lucro, à saúde mental e física dos empregados, tem como consequência o esgotamento.

Ricardo e Brito (2023), ao abordarem a temática, apresentam posicionamento Juíza da 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa, PB *in litteris*:

É preciso compreender que o esgotamento está em exigir esforço físico e mental, ou seja, nível de concentração e trabalho superior às forças orgânicas do trabalhador, fazendo com que eles se preocupem em excesso. Não basta pagar hora extra, é necessário se preocupar com aspectos de saúde por exigir jornada extensa ou metas difíceis de serem alcançadas que geram estresse ao trabalhador. (Mirella Cahú).

Essa síndrome restringe-se ao contexto laboral, caracterizada principalmente por três aspectos: exaustão ou esgotamento, sentimentos negativos relacionados ao próprio trabalho e a consequente redução da eficácia profissional.

Outrossim, afirma a decisão exarada no Recurso Ordinário nº 0000730-97.2019.5.14.0141, do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RONDÔNIA, TRT, 2019), que o *burnout* desenvolve-se no conjunto de características pessoais e do ambiente de trabalho, necessitando de atenção individualizada para cada trabalhador.

Assim, corroborando com o texto constitucional que, no artigo 225, garante um meio ambiente ecologicamente equilibrado, deve o empregador observar e assumir a responsabilidade por qualquer conduta que enseje o adoecimento físico e mental, pois um ambiente de trabalho seguro deve garantir a segurança psicológica e emocional dos trabalhadores.

Ambientes de trabalho que não proporcionam segurança emocional e física, havendo predominância de cenários de desorganização e de exacerbado rigor, podem ser catalisadores para o desenvolvimento do esgotamento profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa ressalta a importância do reconhecimento do *burnout* como doença ocupacional pelo Ministério da Saúde, o que destaca a responsabilidade do empregador na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Demonstra-se que, apesar dos avanços na legislação, há desafios na aplicação efetiva dessas normas, principalmente no que ao básico: promover a informação da sociedade sobre a relação entre saúde mental e trabalho.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT)⁴ indica que 30% (trinta por cento) dos trabalhadores brasileiros sofrem com *burnout*, sendo o Brasil o segundo país no mundo que mais diagnostica casos: é um dado que requer atenção, ampliação dos estudos para que seja possível contribuir com medidas voltadas para a adoção de políticas públicas preventivas a esse tipo de moléstia.

O estudo é, assim, o convite a um olhar da academia mais dedicado ao tema, de forma a motivar a realização de novas pesquisas e investigações que sistematizem a temática laboral que envolva o *burnout*. Além disso, análises interdisciplinares que explorem as interfaces entre o Direito, a Psicologia e a Medicina do Trabalho, podem contribuir para o incremento de políticas públicas mais efetivas.

Tais políticas públicas devem envolver toda a sociedade voltando-se para a concretização do valor maior de nosso ordenamento jurídico: a promoção da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo editorial, 2006.

AULETE, Caudas. **Minidicionário contemporâneo da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-lei nº 5.542, de 1 de maio de 1943. 27. ed. Salvador/Ba: Juspodivm, 2021.

BRASIL. **Enunciado N°39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>>. Acesso em: 04 set. 2024.

⁴ Fonte: [https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,Sa%C3%BAde%20\(OMS\)%20em%202022.](https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,Sa%C3%BAde%20(OMS)%20em%202022.)

BRASIL. **Lei nº 14.831**, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm>. Acesso em: 07 set. 2024.

BRASIL. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**.

Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>>. Acesso em: 05 set. 2024.

CASST. **Cuidar da MENTE é cuidar bem da VIDA - Janeiro Branco**. Postado em 09 jan. 2024. Disponível em: <<https://institucional.ufrj.br/casst/cuidar-da-mente-e-cuidar-bem-da-vida-janeiro-branco/>>. Acesso em: 05 set. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2020.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil**. 7. ed., v. 4. São Paulo: Saraiva, 2012.

MODESTO, Celina. **Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>>. Acesso em: 06 set. 2024.

RICRDO, Ana Karolinny Brito Ribeiro; BRITO, Vitória Aparecida Feitosa. **Adoecimento pela síndrome de burnout no ambiente de trabalho: garantias e direitos trabalhistas**. 2023. 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito). Universidade Potiguar, 2023.

RODRIGUES, Helena Moura. Depressão, estresse e síndrome de burnout: o adoecimento mental do trabalhador nas organizações. **Gestión Joven: Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresa (AJOICA)**. V. 21, nº 02, 2020, p. 31-46.

RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000730-97.2019.5.14.0141**. Autor: Ricardo de Aguiar Custodio. Réu: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial SENAC, Relator: Ilson Alves Pequeno Junior. Vilhena, 26 jun. 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/1743727871>>. Acesso em: 05 set. 2024.

TÁPIAS, Gabriela Corteletti. **O estresse e sua relação com a saúde do trabalho e com os índices de rotatividade**. 2015. 118 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia). Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo, Vitória, 2015.