

REVISTA ELETRÔNICA



SÍNDROME DE BURNOUT

REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargadora
ANA CAROLINA ZAINA

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

EDITOR CHEFE

Desembargador
Luiz Eduardo Gunther

EDITORA ASSISTENTE

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XII – 2023 – n.119

EDITORIAL

A edição deste mês da Revista trata da Síndrome de Burnout.

Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore e Pedro Franco de Lima verificam em que medida a hermenêutica sistêmica humanizada poderia contribuir para um ambiente laboral mais saudável no setor de saúde de forma a diminuir o surgimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais.

Joaquim Leonel de Rezende Alvim e Juliana Pimentel Viana desenvolvem elementos de transformação do regime de acumulação nas sociedades contemporâneas e suas consequências no processo de organização e controle do trabalho.

Aline Passos Maia faz uma análise a respeito da Síndrome de Burnout, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, e consequências para o indivíduo no que diz respeito ao gozo de direitos fundamentais como à saúde, lazer, trabalho e convivência familiar.

Saulo Carvalho Almeida e Ticianne Lourenço Silva discorreram acerca do papel do empregador na situação de adoecimento de seu empregado e sua responsabilidade no que tange à reformulação do ambiente de trabalho, quando o mesmo for nocivo à saúde do trabalhador.

Como artigo especial, Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara analisam as inovações legislativas específicas agregadas à legislação trabalhista que trazem mudanças significativas na rotina de trabalho da tripulação.

Carolina Paes Leme, por fim, também apresenta artigo especial onde evidencia o estudo resultado de sua tese de Doutorado que analisa a igualdade de direitos para as motoristas e os motoristas uberizados.

Acórdãos que tratam do tema findam a presente edição.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 6 Síndrome de Burnout no setor de saúde: por uma hermenêutica sistêmica e humanizada - Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore e Pedro Franco de Lima
- 29 A precarização das relações de trabalho no cenário econômico contemporâneo: uma análise do tratamento médico-jurídico dado à síndrome de burnout - Joaquim Leonel de Rezende Alvim e Juliana Pimentel Viana
- 52 Síndrome de Burnout: esgotamento para além da vida laboral - Aline Passos Maia
- 67 Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a Síndrome de Burnout e o necessário reconhecimento de um direito a desconexão laboral - Saulo Carvalho Almeida e Ticianne Lourenço Silva
- 88 Artigo Especial - Operações aéreas, fadiga humana e o risco existencial - Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara
- 104 Artigo Especial - Igualdade de direitos para as motoristas e os motoristas uberizados: do discurso ideológico à compreensão da realidade baseada em pesquisa científica - Ana Carolina Paes Leme

Acórdãos

- 115 Acórdão - Processo nº 0001330-29.2017.5.09.0012 (ROT) - 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Francisco Roberto Ermel
- 144 Acórdão - Processo nº 0000293-79.2021.5.09.0091 (ROT) - 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão
- 161 Acórdão - Processo nº 0000062-10.2021.5.09.0008 (ROT) - 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Carlos Henrique De Oliveira Mendonça

SÍNDROME DE BURNOUT NO SETOR DE SAÚDE: POR UMA HERMENÊUTICA SISTÊMICA E HUMANIZADA

Luiz Eduardo Gunther

Marco Antônio César Villatore

Pedro Franco de Lima

RESUMO:

A presente pesquisa trata dos riscos ocupacionais no Setor de Saúde e seu consequente agravamento para a Síndrome de Burnout. Tem como objetivo geral verificar em que medida a hermenêutica sistêmica humanizada poderia contribuir para um ambiente laboral mais saudável no setor de saúde de forma a diminuir o surgimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais. Após a base introdutória, apresenta-se o capítulo dois que busca reconhecer a Síndrome de Burnout e as mazelas existenciais no Setor de Saúde, apresentando as estratégias para o enfrentamento. No Capítulo três se verifica a possibilidade de utilização da hermenêutica sistêmica e humanizada aplicada aos profissionais do Setor de Saúde, através de uma reconstrução do próprio entendimento do indivíduo enquanto trabalhador. Através do método hipotético dedutivo se chegou ao entendimento de que a hermenêutica sistêmica e humanizada

Luiz Eduardo Gunther

Pós-doutor pela PUCPR e Doutor pela UFPR; Desembargador do Trabalho do TRT9; Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho-ABDT.

Marco Antônio César Villatore

Pós-doutor pela UNIROMA II e Doutor pela SAPIENZA de Roma, revalidado pela UFSC; Advogado; Professor da Universidade Federal de Santa Catarina; Coordenador de Especializações da Academia brasileira de Direito Constitucional; membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho-ABDT.

Pedro Franco de Lima

Doutorando em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Mestre Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA (2018); Advogado, inscrito na OAB/PR sob nº. 73.680; E-mail: pedroflima@yahoo.com.br

pode contribuir para um ambiente laboral mais saudável no setor de saúde de forma a diminuir o surgimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais.

Palavras-Chave: Síndrome, Saúde, Hermenêutica, Sistemas, Humanização.

ABSTRACT:

The present research deals with the occupational risks in the Health Sector and its consequent aggravation to the Burnout Syndrome. Its general objective is to verify to what extent humanized systemic hermeneutics could contribute to a healthier work environment in the health sector in order to reduce the emergence of Burnout Syndrome among professionals. After the introductory basis, chapter two is presented, which seeks to recognize the Burnout Syndrome and the existential ills in the Health Sector, presenting strategies for coping. In Chapter three, the possibility of using systemic and humanized hermeneutics applied to professionals in the Health Sector is verified, through a reconstruction of the individual's own understanding as a worker. Through the hypothetical deductive method, we came to the understanding that systemic and humanized hermeneutics can contribute to a healthier work environment in the health sector in order to reduce the emergence of Burnout Syndrome among professionals.

Keywords: Syndrome, Health, Hermeneutics, Systems, Humanization.

1. INTRODUÇÃO

O Setor de Saúde de uma maneira geral é gerador de riscos ocupacionais aos trabalhadores, sendo que o modelo organizacional demanda a necessidade do profissional de saúde assumir cada vez mais responsabilidades que ultrapassam a carga horária normal. Toda esta realidade está diretamente associada à necessidade de aperfeiçoamento constante, busca por capacitação técnica profissional, de forma a se manter atualizado e útil às necessidades que o mercado exige.

É de conhecimento público que tanto os profissionais de enfermagem, quanto os médicos e demais profissionais que trabalham no atendimento direto com pacientes e familiares se envolvem não somente com as práticas de atendimento médico e administrativo, mas também com grande carga emocional, estresse e demais sentimentos que afloram no momento de sofrimento.

Esta realidade exposta, associada a grande demanda existente no setor de saúde, necessidade de aperfeiçoamento profissional, cursos, capacitações, condições de trabalho adversas, novos modelos de organizações laborais, desencadeiam um quadro clínico que atinge não somente a parte física do profissional, mas também o psicológico e emocional, criando-se um quadro que retrata o advento da Síndrome de Burnout¹ neste universo do setor de saúde.

Face ao exposto o presente estudo busca verificar em que medida a hermenêutica sistêmica humanizada poderia contribuir para um ambiente laboral mais saudável no setor de saúde de forma a diminuir o surgimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais.

Para tanto, dentro os objetivos específicos destacam-se: a) estudar a Síndrome de Burnout e as medidas de intervenção; b) relacionar a síndrome com o setor de saúde; c) verificar as estratégias de enfrentamento; d) reconstruir a hermenêutica no ambiente de saúde; e) apresentar a hermenêutica sistêmica humanizada como possibilidade para diminuição de riscos e surgimento da síndrome de burnout no setor de saúde.

Após a base introdutória, na segunda parte do trabalho aborda-se acerca da Síndrome de Burnout e as medidas de intervenção, destacando-se a necessidade de reconhecimento dos sintomas geradores, da necessidade de comunicação entre os atores envolvidos, demonstrando ainda a relação existente com o setor de saúde e as consequentes estratégias de enfrentamento.

Na terceira parte do trabalho, já diante de todo o cenário existente no setor de saúde e as mazelas por que passam os indivíduos que trabalham naquele ambiente, apresenta-se a hermenêutica sistêmica humanizada, tendo por norte a busca por um meio ambiente saudável aos trabalhadores.

1 SCHMIDT, D. R. C.; PALADINI, M.; BIATO, C.; et al. Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. Revista brasileira de Enfermagem. V. 66, n.1, p.13-7, 2016;

Notadamente como forma de trazer luz ao setor de saúde, encontrando-se mecanismos que contribuam para a diminuição dos fatores de desencadeamento da Síndrome de Burnout, verifica-se oportuna a reconstrução hermenêutica no referido meio ambiente laboral, apresentando-se os polos existentes e a necessidade de uma visão hermenêutica sistêmica humanizada, o que, por via direta de consequência, poderá contribuir de forma significativa para a saúde dos trabalhadores numa perspectiva trabalhista humanizada.

Para o desenvolvimento do trabalho propõe-se o método hipotético-dedutivo, através de pesquisas bibliográficas sobre o tema, análise do normativo legal e jurisprudencial.

A hipótese a ser testada é verificar se a hermenêutica sistêmica humanizada poderia contribuir para um ambiente laboral mais saudável no setor de saúde de forma a diminuir o surgimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais.

A relevância do tema denota a preocupação por um ambiente de trabalho saudável no setor de saúde na perspectiva do direito do trabalho, sobretudo como forma de proporcionar ao indivíduo um local humanizado para o desenvolvimento da atividade laborativa.

2. RECONHECENDO A SÍNDROME DE BURNOUT

O desenvolvimento das atividades laborativas dentro do setor de saúde revelam a complexidade do cotidiano, o que, por via direta de consequência, culmina com a superação dos limites estabelecidos para uma carga de trabalho saudável ao profissional. Esta realidade coloca o trabalhador num nível de estresse mais acentuado, o que em determinadas situações emerge inclusive para o contexto interpessoal. Este cenário atua como fator desencadeante de diversos problemas de saúde ao indivíduo, ocasionando doenças, onde a saúde psíquica, mental e física do trabalhador fica comprometida.

Notadamente, quando aduzidos sintomas se tornam permanentes de maneira a interferir significativamente no desempenho da atividade profissional, inclusive alterando o modo adaptativo do indivíduo a forma como trabalha, poderá evoluir para a Síndrome de Burnout. Referida síndrome possui como característica o transtorno

adaptativo crônico, o qual está diretamente interligado com as demandas laborais e as consequentes exigências delas decorrentes, culminando com o “estresse e esgotamento físico psíquico e emocional crônico do indivíduo.”²

Portanto, há a necessidade de compreender a complexidade da Síndrome, pelo que a busca por soluções passa necessariamente pela sensibilidade em entender e apresentar uma hermenêutica sistêmica humanizada ao setor de saúde, onde o mapeamento e reconhecimento tornam-se necessário, observando-se todas as nuances que contribuem para o desencadeamento deste cenário.

2.1 SÍNDROME DE BURNOUT NO SETOR DE SAÚDE

A precarização no meio ambiente laboral se traduz numa enorme preocupação para inúmeros campos do conhecimento, sobretudo para a sociologia do trabalho, gestão do trabalho e, em especial, para a saúde do trabalhador. Diversos são os estudiosos que se dedicam sobre o tema, especialmente neste lapso temporal, onde a dinâmica dos trabalhos revela diversos problemas relacionados à saúde do trabalhador, cujos quais devem ser enfrentados.³

Esta preocupação crescente também tem ocupado espaço entre diversos órgãos de governo, uma vez que a precarização do trabalho, em especial no setor de saúde está entre os principais desafios a serem enfrentados no tocante à busca por uma excelência na gestão do trabalho, sobretudo em sete tratando de sistema público de saúde.

Inicialmente oportuno destacar que trabalho precário⁴, está relacionado com trabalho precário, incerto e desprovido de previsibilidade, onde os eventuais riscos

2 ALKIMIM, C. F. C.; PRADO, B. M. P.; CARREIRO, D. L.; MARTINS, A. M. E. de B. L.; COUTINHO, W. L. M.; LEITE, A. L. F. Fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais intensivistas de hospital universitário. Disponível em: <file:///d:/Dr.%20Pedro/Downloads/FatoresassociadosSndromedeBurnoutentreprofissionaisintensivistasdehospitaluniversitrio.pdf>. Acesso: 04/10/2022.

3 CARVALHO, M.; EBERHARDT, L. D.; MUROFUSE, N. T.. Vínculos de trabalho no setor de saúde: o cenário da precarização na macrorregião Oeste do Paraná. SAÚDE DEBATE | Rio de Janeiro, v. 39, n. 104, p. 18-29, JAN-MAR 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/vvjQn6LBSsZmBwyZSzBqkMz/?lang=pt>. Acesso: 03/10/2022.

4 KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 24, n. 69, fev.2009.

existentes são assumidos, sobretudo pela classe trabalhadora e não pelos empregadores, detentores do capital ou até mesmo pelos governos.

Oportuno destacar que o fenômeno da precarização não está diretamente relacionado com uma novidade, uma vez que é de conhecimento histórico que em sociedades capitalistas a relação entre capital e trabalho sempre foi desigual.

No setor de saúde a realidade não é diferente, apesar de não ser uma atividade produtiva, o labor na saúde também possui suas especificidades, haja vista sua inserção dentro da dinâmica capitalista. Sob esta dicotomia existencial é que o presente trabalho tomou corpo, em especial no tocante ao Sistema Único de Saúde (SUS), que há muito tempo trabalha em paralelo com a iniciativa privada, buscando políticas públicas que abarquem o clamor dos trabalhadores, sem perder de vista os interesses próprios do neoliberalismo.

Para (MOROSINI, 2016, p. 6) a desigualdade salarial, diferença de carga horária, perfil de atribuições e as posições hierárquicas dos trabalhadores no setor de saúde revelam as grandes mazelas que contribuem para os problemas naquele ambiente laboral.

Fato é que independente dos problemas decorrentes do capitalismo, o que se verifica num ambiente hospitalar ou em qualquer unidade de saúde são os riscos ocupacionais aos trabalhadores. Conforme destaca (SILVA, 2014) a responsabilidade e conhecimentos tecnológicos são intrínsecos a organização do trabalho, sendo adaptáveis às necessidades do trabalho.

Existem alguns profissionais de saúde que têm maior contato com situações de estresse mais avançadas, como no caso dos enfermeiros, que em razão da maior exposição “às situações de morte e luto, pacientes em estado grave ou paliativo, apresentam maior risco para desenvolver a Síndrome de Burnout”.⁵

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome de Esgotamento Profissional é decorrente de estresse profissional emocional e interpessoal no trabalho, sendo que uma das maiores incidências ocorre entre os profissionais de saúde, em razão de desenvolverem suas atividades diretamente com o ser humano, onde se

5 FERNANDES, L. S.; NITSHER, M. J. T.; GODOY, I. Fatores preditores da síndrome de burnout em enfermagem na Unidade de terapia intensiva. Rev. Enferm. UFPE on line. Recife, v.9, n. 5, p.8374-8, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/10602>. Acesso: 03/10/2022.

exige manifestações de afetividade.

Aduzido estresse possui como característica uma maneira adaptativa do organismo em face das necessidades emergentes, sobretudo situações de forte estresse emocional. Referido processo difere entre os indivíduos uma vez que há percepções diferentes e manifestações psicopatológicas diversas, o que, por via direta de consequência pode redundar em sintomas físicos, psíquicos e cognitivos variáveis. Isso ocorre devido a necessidade do trabalhador se adaptar a realidade laboral em que esteja inserido como também superar, conviver e amoldar-se aos agentes estressores, os quais possuem grande potencial comprometedor a todo o ambiente, desencadeando a Síndrome de Burnout.^{6/7}

Toda esta realidade leva o Setor de Saúde a refletir sobre as mazelas decorrentes da atividade, sobretudo os fatores que desencadeiam os níveis de estresse que, por via direta de consequência, culmina com o avanço do quadro para o surgimento da Síndrome de Burnout nos trabalhadores.

A necessidade de abordar o tema e refletir sobre esta realidade são notórias, pelo que há a necessidade de desenvolvimento de estudos, sobretudo de abordagens qualitativas, que tenham como norte a análise pormenorizada da precarização do trabalho no Setor de Saúde, nas mais diversas perspectivas “(condições, organização e ambiente de trabalho, representatividade dos trabalhadores, repercussões na saúde do trabalhador),” entre outras, como também “os próprios vínculos de trabalho”.⁸

Entender a dinâmica do trabalho e as nuances do trabalho individual ou coletivo, melhorando diariamente a capacidade de comunicação possibilita o intercâmbio de informações, otimizando o trabalho e, por conseguinte, fornecendo subsídios de

6 TRINDADE, L. L.; LAUTERT, L.; BECK, C. L. C. Coping mechanisms used by non-burned out and burned out workers in the family health strategy. *Rev. Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2009 Oct [cited - 2014 Jan 24];17(5):607-12. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/VsPNmqkPVx6fGZjbr4jSrCS/?lang=en>. Acesso: 03/10/2022.

7 PASCHOALINI Bruna, Oliveira Mônica Martins, Frigério Michele Cândida, Dias Ana Luiza Ribeiro Pereira, Santos Flávia Heloísa dos. Efeitos cognitivos e emocionais do estresse ocupacional em profissionais de enfermagem. *Acta Paul Enferm* [Internet]. 2008 [cited 2014 Jan 27];21(3):487-92. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/WzNxP9Wb4j4Kb3rZxN436bJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 03/10/2022.

8 CARVALHO, Manoela de. EBERHARDT, Leonardo Dresch; MUROFUSE, Neide Tiemi. Vínculos de trabalho no setor de saúde: o cenário da precarização na macrorregião Oeste do Paraná. *SAÚDE DEBATE* | Rio de Janeiro, v. 39, n. 104, p. 18-29, JAN-MAR 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/vjQn6LBSsZmBwyZSzbqkMz/?lang=pt>. Acesso: 03/10/2022.

maneira a minimizar a pressão emocional decorrente do acúmulo de trabalho ou até mesmo falta de contato com os demais profissionais.⁹

A forma fechada de desenvolver a atividade, em razão da própria necessidade de ter um ambiente salubre, tendo o menor contato possível com o ambiente externo, auxilia no desencadeamento de fatores geradores da Síndrome de Burnout. Assim, repensar atividades que preservem o físico é importante, todavia, ter um olhar sistêmico para a realidade, deixando sobrevir a humanização naquele ambiente laboral é salutar para a diminuição dos fatores que desencadeiam a Síndrome.

2.2 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

No enfrentamento dos sintomas de estresse no meio ambiente laboral os trabalhadores diariamente se deparam com pensamentos irracionais, decorrentes da própria atividade exaustiva, pelo que a reestruturação faz-se necessária. Para isso é importante enfrentar a síndrome de burnout através da reestruturação cognitiva, a qual permite o combate aos pensamentos causadores de situação adversa, possibilitando ao trabalhador outras possibilidades de enfrentamento.

Conhecer a si mesmo e estabelecer seus próprios limites, mantendo hábitos alimentares saudáveis, incorporando exercícios físicos como estilo de vida, sono regular e aprender a trabalhar em coletividade, são alguns dos aspectos que auxiliam na melhora do corpo e na diminuição do nível de estresse laboral.¹⁰ Também podem ser utilizadas estratégias para o enfrentamento da Síndrome de Burnout, denominadas *coping*, que ajudam o indivíduo a enfrentar as causas estressoras, traduzindo-se na administração das demandas estressantes e dos sentimentos e emoções decorrentes, podendo focar no problema ou na solução.¹¹

O *coping* com ênfase no problema tem por norte a atuação direta na situação percebida como causa do estresse buscando alterá-la. Dentre as inúmeras alterna-

9 VALDIVIA, Rodolfo Quiroz. MÉNDEZ, Santiago Saco. Factores asociados al síndrome burnout em médicos y enfermeiras del Hospital Nacional Sur Este de Essalud Del Cusco. 2003, p. 20. Disponível em: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/rsm_factores.htm. Acesso: 03/10/2022.

10 Idem, cit. ant.

11 LAZURUS, R. S.; FOLKMAN, S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer; 1984.

tivas possíveis as estratégias podem ser trabalhadas interna (redefinição do elemento estressor) e externamente (solução negociada do conflito ou até mesmo auxílio de terceiros).^{12 13}

Por outro lado, o *coping* tendo por objeto a emoção, está diretamente relacionado com os processos defensivos, onde o trabalhador busca evitar o confronto direto, trabalhando métodos paliativos defensivos, distanciando-se dos pontos de colisão e muitas vezes simplesmente aceitando a realidade imposta.

Face ao exposto, torna-se necessário identificar os pontos de estresse ocupacional e também as estratégias para lidar com os problemas, o que poderá auxiliar na escolha da melhor forma de trabalhar as questões e também repensar os próprios processos de trabalho já delineados, buscando uma melhor produtividade da equipe, uma vez que o ambiente torna-se mais produtivo, refletindo inclusive na prestação dos serviços à população.¹⁴

Sopesando a realidade do setor de saúde, resta o entendimento de que os profissionais trabalham sob estresse diariamente, todavia no convívio com as atividades extremamente estressoras os profissionais buscam, na medida do possível fazer o enfrentamento pelo conhecimento, ou seja, na medida em que entendem como funciona a dinâmica do trabalho, buscam estratégias de enfrentamento.

Todavia, o simples fato de conhecer os agentes estressores e ter uma sensibilidade para a busca de um convivência harmônica não se revela saudável, tampouco, resolutivo. Pelo contrário, o conhecimento liberta e auxilia, contudo, repensar formas de melhoria do meio ambiente do trabalho no Setor de Saúde é algo a ser perquirido por todos os atores sociais que trabalham com esta realidade.

Face ao exposto, e buscando encontrar respostas efetivas ao problema existe, a visão hermenêutica sistêmica poderá contribuir de forma significativa para a saúde dos trabalhadores numa perspectiva trabalhista humanizada.

12 Idem, cit. ant.

13 Guido LA, Silva RM, Goulart CT, Kleinübing RE, Umann J. Estresse e coping entre enfermeiros de unidade cirúrgica de hospital universitário. Rev Rene [Internet]. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3240/324027981019.pdf>. Acesso: 03/10/2022.

14 KLEINUNBING, Raquel Einloft. GOULART, Carolina Tonini. SILVA, Rodrigo Marques da. UMANN, Juliane. GUIDO. Laura de Azevedo. Estresse e coping em enfermeiros de terapia intensiva adulto e cardiológica. Rev Enferm UFSM, 2013. Mai/Ago; p. 335-344.

É, portanto, relevante a preocupação por um ambiente de trabalho saudável no setor de saúde na perspectiva do direito do trabalho, sobretudo como forma de proporcional ao indivíduo um local humanizado para o desenvolvimento da atividade laborativa.

3. POR UMA HERMENÊUTICA SISTÊMICA E HUMANIZADA

Notadamente a Síndrome de Burnout é real e existente, atuando de maneira progressiva sobre os indivíduos expostos a níveis de estresse laboral acima da média.

A incidência ocorre acentuadamente em todas as áreas de trabalho junto ao Setor de Saúde e isso decorre das próprias mudanças na esfera do trabalho, onde a necessidade de aperfeiçoamento técnico, diferentes métodos de aplicação de conhecimento e de desenvolvimento das atividades, fazem com que o trabalhador tenha que dispender maior tempo em aprimoramento profissional, o que contribui para o aumento do nível de estresse no ambiente laboral.

Este ambiente altamente prejudicial ao trabalhador o leva inequivocamente ao benefício previdenciário. Através da Classificação Internacional de doenças (CID11)¹⁵, a Síndrome de Burnout está classificada como acidente de trabalho por equiparação, pois trata-se de um fenômeno psicossocial, que possui como causa principal o esgotamento físico e mental acentuado, cujo quadro se manifesta em resposta a determinadas pressões contínuas que um indivíduo é submetido sob forte estresse emocional e interpessoal, diretamente ligado com sua atividade laborativa.

Para a jurisprudência, este entendimento já está pacificado, conforme demonstra a inclusa decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. LAUDO PERICIAL NÃO DESCONSTITUÍDO. Tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos. Uma vez reconhecido pela perícia médica a

15 VICENTE. Nathiely Thomazini. Síndrome de burnout e a nova classificação como doença do trabalho. Revista Lide. Ed. Digital. Disponível: <https://revistalide.com.br/revista-lide/artigos/artigo-sindrome-de-burnout-e-a-nova-classificacao-como-doenca-do-trabalho>. Acesso: 04/10/2022.

existência de doença do trabalho, reforçada pela perícia do INSS que afastou a autora com percepção de auxílio doença acidentário, era do réu o ônus de infirmar a conclusão pericial, o que não fez. A prova dos autos confirma a relação de concausalidade entre a doença acometida e o trabalho desenvolvido no réu, razão pela qual é devida indenização por dano moral decorrente. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento parcial. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001330-29.2017.5.09.0012. Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL. Data de julgamento: 29/04/2020. Publicado no DEJT em 13/05/2020. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/u96ip>>¹⁶

A hermenêutica sistêmica dá conta de que o discurso a ser feito no tocante a Síndrome de Burnout é de inclusão, de entendimento sobre as nuances que envolvem o ambiente laboral e a comunicação de todos os atores envolvidos. Oportuno lembrar ainda que todo trabalhador possui um histórico laboral, e como tal ficam devidamente registrado os riscos ocupacionais, o exercício da função, jornada de trabalho, ramo de atividade entre outros dados, capazes de demonstrar o meio ambiente laboral em que o indivíduo desenvolve suas atividades.

Certo também que apesar das mazelas dentro do ambiente laboral, o indivíduo procura a inserção no mercado de trabalho para encontrar a verdadeira razão de viver, em especial quando se afigura como uma experiência saudável, necessária para sobrevivência e delineada através da motivação, sendo, portanto, parte integrante da construção de sua própria identidade.

Por outro lado, quando o trabalhador se vê inserido num ambiente de negatividade, ocasionador de estresse, automaticamente há uma vinculação com a insatisfação física e psíquica do trabalhador. Gozar de boa saúde, em última instância, significa adoecer e se recuperar, o que somente pode acontecer se o ambiente laboral estiver livre de situações estressantes, que desencadeiem transtornos, deixando corpo e mente prejudicados.

Este ambiente é muito comum no Setor de Saúde onde as consequências da cultura do trabalho excessivo, até mesmo situações de constrangimentos e humilhações, sobretudo nos atendimentos implicam diretamente em toda estrutura biopsicossocial do trabalhador, causando problemas orgânicos de disfunção do mecanismo neuroquímico,

16 BRASIL. TRT9. 6ª. Turma. 9ª. Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº. 0001330-29.2017.5.09.0012.

manifestando diversos problemas associados.

A situação atual é realmente grave junto ao meio ambiente laboral no Setor de Saúde e requer reflexão e atitudes imediatas, pois o que se verifica nesta moldura é tão somente conteúdo prejudicial à saúde dos trabalhadores. O cenário realmente é desolador, haja vista que os detentores do poder, com conhecimento técnico e científico para mudar a realidade, estão a serviço do capital e do Estado, deixando-se levar pela fluidez pós-moderna, onde o ser humano está ficando em segundo plano.

A volatilidade como as mudanças acontecem na pós-modernidade revelam a fluidez da vida e da agilidade com que as pessoas se manifestam e atuam na sociedade, contudo, adequar-se a este mundo líquido¹⁷ requer dedicação, pois as transformações estão presentes e requerem uma nova postura do indivíduo no mercado de trabalho e na condução de sua vida de uma maneira geral.

A realidade existente no Setor de Saúde reflete, portanto, esta sociedade, leve, líquida e fluída, onde o dinamismo atual se consolida em detrimento a uma sociedade engessada que atualmente está suplantada. Este rito de passagem pode ser observado através dos movimentos sociais, onde Bauman convida todos a repensarem os conceitos e esquemas cognitivos, os quais até então eram usados para descrever a experiência individual humana e sua história, buscando, obviamente, encontrar o caminho dentro desta nova sociedade.¹⁸

Portanto, mais que ser notado e compreendido no ambiente de trabalho é necessário que o indivíduo perceba a presença do outro e entenda que dentro deste sistema social, todos estão cognitivamente coligados.

Os desafios impostos aos profissionais de saúde neste lapso temporal não precisam ser vistos como algo que proporcione estresse elevado, mas como uma nova realidade que carece de um olhar tecnológico, proativo e humanizado, onde o trabalhador deverá analisar o ambiente em que está inserido, investigar o que efetivamente está acontecendo no mercado e desenvolver habilidades e competências que serão exigidas, sobretudo para se manter necessário, fazendo parte deste novo contexto laboral.

17 BAUMAN, Z. Modernidade líquida. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zhaar, 2001.

18 Idem, cit. ant.

Isso exige mudança de postura, visão proativa e espírito aberto para a compreensão do “Eu” na intimidade, no interior e do “Eu com os Outros”, ou seja, o indivíduo inserido na sociedade, transformando e sendo transformado, moldando-se na medida que os ventos sopram.

Aqui se trata do trabalhador no Setor de Saúde, conhecedor de suas competências e de seu próprio limite, tendo profundo conhecimento do ambiente de trabalho e das mazelas existentes, buscando sempre, de forma integradora, sistêmica e humanizada não ser mais uma vítima, mas um agente de transformação, podendo através deste novo olhar, vislumbrar um ambiente harmônico, saudável e acolhedor para o desenvolvimento de sua atividade laboral.

3.1 RECONSTRUÇÃO HERMENÊUTICA NO AMBIENTE DE SAÚDE

A busca por um ambiente saudável no Setor de Saúde passa necessariamente por normas jurídicas e normas morais, alicerçadas nos valores morais e éticos.

O que se verifica, portanto é que a ideia de indivíduo e de centralidade do indivíduo sempre foi algo complicado de se entender e administrar, uma vez que todos são iguais perante a lei porque são indivíduos, todavia, por outro lado, as pessoas são diferentes justamente pelo fato de serem indivíduos.

Os direitos humanos são garantidos a todo cidadão, entretanto essa assertiva é verdadeira somente se cada indivíduo não perguntar ao outro o que ele efetivamente pensa.

Fato é que a relação entre o indivíduo e a sociedade se traduz num dos problemas centrais da sociologia desde a sua criação. Nas soluções propostas o indivíduo aparece como figura central, sendo protagonista ou elemento constitutivo da ação social.¹⁹

Apesar das relações sociais se estabelecerem entre os indivíduos e isso também não se revela diferente no Setor de Saúde, o que se verifica são os paradoxos da certeza que este direito posto coloca para os trabalhadores, visto que o direito positivado já não dá conta de abarcar as diversas nuances por que passa a relação entre o capital e

19 CORSI. G. Levando o indivíduo sério. A relação indivíduo-sociedade na teoria dos sistemas. p. 181-198. V. 27, n. 2, Jan-Jun. 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/108182>. Acesso: 03/10/2022.

o trabalho.

A sociedade atual é dinâmica e volátil, porém esta sociedade pós-moderna consegue solucionar os problemas sociais tendo por base tão somente as normas jurídicas estabelecidas?

A dualidade existente entre as correntes positivistas e sociológicas encontram um ponto de convergência no fato de que o direito deve proporcionar segurança necessária para os indivíduos se orientarem no futuro. Isso além de garantir a segurança necessária, possibilita vislumbrar o senso de justiça, dando a certeza de que as pessoas devem se orientar e agir de determinada forma.²⁰

O primeiro passa para entender a dinâmica do trabalho e o adoecimento dos trabalhadores no Setor de Saúde é compreender o ambiente em que estão inseridos e as normas sociais que reivindicam uma sociedade harmônica. Todavia, se mesmo diante desta realidade, como já demonstrado, e ainda assim os problemas são contínuos, certo é que o direito positivado já não consegue resolver todas as questões.

Somente entender que existe um direito positivo que limita as ações humanas, sob o intuito de estabelecer regras de convivência harmônica na sociedade já não é mais suficiente. E preciso ir além, averiguando em que medida estas normas positivadas oportunizam um critério justo de validade formal, ou seja, há que se buscar na essência do texto legal a verdadeira razão de sua existência.

Ocorre que os paradigmas que sustentavam a sociedade na modernidade estão em crise, pelo que esta nova sociedade pós-moderna busca entender os reflexos destas mudanças, sobretudo no campo da eficácia do Direito como também na capacidade do campo jurídico apresentar as respostas necessárias às demandas sociais.

Esta é justamente a sociedade em que estão inseridos todos os profissionais do Setor de Saúde, onde a preocupação com o SER humano ficou em segundo plano e individualismo se sobrepõe ao senso coletivo.

Entender os direitos humanos dos trabalhadores do Setor de Saúde na perspectiva da teoria dos sistemas sociais é importante, pois através dela é possível entender a moldura teórica existencial, tendo a visão dos direitos sociais de uma forma macro, compreendendo a marcha do sentido evolutivo e as contribuições que podem

20 GONÇALVES, G. L. Os paradoxos da certeza do direito. v. 2, n. 1. p. 211-222. Jan-Jun, 2006 Disponível em: file:///C:/Users/User/Desktop/admin,+35222-68199-1-CE.pdf. Acesso: 03/10/2022.

advir.²¹

Existe, portanto a necessidade do cidadão enquanto ser social, saber e ter a noção de seu papel na sociedade, compreendendo que o estabelecimento de sua autonomia significa em última análise a definição de limites e de possibilidades de operar dentro de cada sistema em que esteja inserido, como no caso em tela, onde se está a debater sobre os motivos que levam as mazelas laborais no Setor de Saúde.

Trabalhar no Setor de Saúde os termos “reação” e “autonomia” pode-se vislumbrar os limites e possibilidades de cada microssistema/indivíduo dentro do sistema macro/ambiente laboral, pelo que, estas diretrizes, embora tênues podem deixar aflorar os problemas estruturais a serem enfrentados.²²

A título exemplificativo, paradoxalmente os trabalhadores entendendo seus direitos a partir do pressuposto capital e trabalho, tem-se como referência uma clara delimitação geográfica, uma ideia de hierarquia e de sistema. Por outro lado, quando se observa o sistema de direitos sociais e humanos os indivíduos do Setor de Saúde podem ter a ideia de sociedade mundial, mas também de direitos individuais. Esta visão sistêmica pode também ser transformada em possibilidades, uma vez que esta e a ambivalência de entender a dualidade existencial, ou seja, seus direitos e seus deveres como trabalhador e cidadão.

Portanto, dentro de um critério racionalidade existem diversos fatores que podem determinar as causas de estresse no trabalho e, por conseguinte o surgimento da Síndrome de Burnout, mas o importante dentro de uma visão sistêmica é todos os atores sociais terem a noção de seu local dentro desta realidade e saberem que numa perspectiva cognitiva, a humanização é recíproca.

A questão central aqui é que independente dos acontecimentos sociais, fato é que o Setor de Saúde está inserido no contexto pós-moderno, as nuances do trabalho cotidiano são permanentes, haja vista a marcha social que caminha a humanidade.

O modo de desenvolver as atividades laborativas no Setor de Saúde estão passando por transformação e compreender esta realidade requer também a compreen-

21 LIMA, F. R. S.; FINCO, M. Teoria sistêmica e direitos humanos: o Supremo Tribunal Federal e o Direito a Saúde. Revista pensamento Jurídico – São Paulo – V. 13, n. 2, Jul./Dez., 2019.

22 MARTINI, S. R. Contribuições da sociologia das constituições para a análise da paradoxalidade do direito à saúde. CONPEDI. Onati. Espanha. v. 2, n. 2, p. 156-177. Jan-Jun., 2016.

são sobre o direito positivado, entendendo ainda que independente do trabalho, muitas vezes mecânico, há todo o sentimento, próprio do direito natural que permeia esta realidade, nos tornando observador e objetos da observação.

As mazelas existenciais, que por via direta de consequência culminam com a Síndrome de Burnout no Setor de Saúde, estão em consonância com o pensamento pós-moderno, demonstrando para o campo do direito uma nova realidade no modo de pensar sobre as questões em geral, sobretudo em se tratando de justiça social.

Efetivamente o que se busca deixar claro está no fato de que este mal-estar observado no Setor de Saúde é também reflexo da pós-modernidade²³, ou seja, as pessoas têm mais acesso ao conhecimento e em razão desta consciência, conseguem visualizar com mais nitidez as mazelas em que estão inseridas e, por conseguinte, buscam através de suas manifestações dão voz às suas vontades.

Esta vontade de liberdade é o que acompanha as mudanças em todos os campos do conhecimento pós-moderno, resultando neste mundo de incertezas, incontável, assustador, muito diferente daquela suposta segurança, cujos projetos em torno de uma harmonia social, deixavam transparecer a segurança necessária para se viver em sociedade.²⁴

Após a corrente positivista e as teorias idealistas, notou-se o surgimento de pensar o direito abarcando toda a complexidade decorrente da epistemologia que o conhecimento humano produziu até agora. Falar em direito, implica em norma jurídica, valores sociais e visão sistêmica, onde o indivíduo observa e também é observado, ou seja, entenda que na evolução social, há a necessidade de ter um olhar humanizado na busca de se transformar num SER humano melhor, mais para isso deve SER com os outros.

Mais que reivindicar um ambiente saudável cabe ao indivíduo dentro da visão sistêmica observar as nuances como ocorrem as transformações, uma vez que a partir do momento que o mesmo está inserido no contexto, ele faz parte daquele microsistema, moldando e sendo moldado, contudo, há a necessidade de se observar no ato da observação, verificando em que medida poderá contribuir para que as mazelas

23 BAUMAN, Z. O mal-estar da modernidade. Tradução: Mauro Gama, Cláudia Matinelli Gama; Revisão técnica Luís Carlos Fridman – Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

24 Idem, cit. ant.

diminuem.

Destaca Luhmann que a ligação entre os mais diferentes sistemas se dá através da cognição, expressa através da comunicação, pelo que a autopoiese, se traduz na forma como o próprio indivíduo pode alterar o ambiente em que está inserido.²⁵

A trajetória de vida do indivíduo, seja ele trabalhador do Setor de Saúde, ou inserido em qualquer outra área é o que lhe molda, proporcionando o conhecimento do mundo, mas este também cria sua própria carga de valores a nosso respeito.²⁶

Independente da forma como se escolhe viver a vida, fato é que em decorrência da formação e do nível de conhecimento que se tem das coisas da vida (razão e fé), o autor busca ensinar que o pautar do dia-a-dia conduzirá o indivíduo a uma maneira de vivê-la.

Os indivíduos de uma maneira geral pautam suas vidas dentro deste contexto, com o pensamento programado para levantar, pensar, julgar e competir, sendo que, em determinados momentos, em razão do cotidiano e da busca avassaladora pelo reconhecimento, fecham os olhos para o próximo, e se os abrem muitas vezes é somente para fazer um juízo depreciativo. Contudo, este comportamento não é decorrente da essência humana, mas no mundo cruel e competitivo em que a sociedade está inserida, sendo justamente por isso, que diante do sofrimento humano as pessoas não sorriem.

A ignorância não é solitária, às vezes está no grupo ou na própria sociedade, a qual se fecha, persegue, discrimina, se organiza e agride num repetir sucessivo, pelo que a convivência em paz e de forma harmônica requer mudança de postura, rompendo com nossas próprias ignorâncias, buscando um propósito melhor para nós e para nossos semelhantes.

Notadamente, o paradigma do ser humano inserido neste contexto pós-moderno está no entendimento e no equilíbrio do racional e do natural, tendo a plena ciência de que a vida não decorrente somente em razão da busca pelo crescimento profissional e pessoal, pois felicidade, sucesso, riqueza, alegria, estão intimamente conectadas com o senso de partilha, de solidariedade, de amor ao próximo, de autoconhecimento e

25 LUHMAN, N. O direito da sociedade. Tradução: Saulo Drieger Tradução das citações em latim: Alexandre Agnolon. São Paulo: Martins Fontes – selo Martins, 2016.

26 MATURANA, H. R. VARELA; FRANCISCO, J. A árvore do conhecimento: as bases biológicas da compreensão humana. Tradução: Humberto Mariotti e Lia Diskin. Ilustração: Carolina Vial, Eduardo Osorio, Francisco Olivares e Marcelo Maturana Montanez – São Paulo: Palas. Athenas, 2001.

maturidade.

O milagre da vida está na compreensão de que o Ser humano é falível, condenado ao erro, mas também no entendimento de que é um Ser que busca, que vive em sociedade, que é transformado e que transforma, que sua imperfeição e suas fraquezas são superadas através de seu esforço, de seu livre arbítrio, da sua busca incessante pela realização de seus sonhos, da compreensão que a vida é com os outros.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os profissionais de saúde de uma maneira geral são direta ou indiretamente afetados pelos agentes estressores, pelo que a atenção à saúde do trabalhador deve ter como prioridade todo o setor de saúde de uma maneira indistinta.

As situações de conflito fazer parte do cotidiano no Setor de Saúde, sendo que cada caso deve ser avaliado e tratado de forma diferenciada, uma vez que alguns trabalhadores cercam-se de mecanismos de controle de forma individualizada ao passo que outros aguardam soluções coletivas.

Notadamente, resta o entendimento de que os trabalhadores não são passivos diante dos problemas, tendo plena ciência de como deve ser a organização do trabalho. Não possuem poderes de controle, direção ou assessoramento, ficando a mercê da realidade, restando-lhes tão somente a adoção de medidas acautelatórias, protegendo-lhes, mesmo que paliativamente, de forma a criar mecanismos de defesa escondendo, evitando ou superando os problemas que lhes afetam a saúde na dura rotina de trabalho.

Notória a necessidade de mudanças no Setor de Saúde, sobretudo no contexto organizacional e nas relações interpessoais, as quais demonstraram ao longo do estudo ser cruciais para a leitura correta das nuances que envolvem os trabalhadores, buscando e fomentando a geração de mecanismos para enfrentar o estresse ocupacional e, por conseguinte diminuir os índices de incidência da Síndrome de Burnout entre os profissionais.

Referidos problemas revelam as nuances encontradas no mundo pós-moderno, marcado pela dicotomia entre o capital e o trabalho, onde a sociedade

organizada busca através de mecanismos de controle a pacificação social.

Independente de se estabelecer harmonia entre os atores sociais, há que se ter intrínseco o senso de justiça, há a necessidade de se buscar o aspecto racional da justiça, ou seja, aquelas razões que superam as ideologias, aquelas que se encontram no íntimo do ser humano, que efetivamente fazer parte da própria alma do direito.

O tempo molda a sociedade e o direito deve acompanhar naturalmente esta tendência, haja vista que nasce em razão dos movimentos sociais. Para se estabelecer normas de convivência em sociedade o direito precisa se relacionar com o contexto político, social e moral, havendo sempre choques de interesses, sobretudo diante das correntes tradicionais.

Dentro de uma visão sistêmica a validade da norma é a variante moderna no paradoxo dos direitos humanos, pois pressupõe que o indivíduo e a sociedade se coincidem. Portanto se no Setor de Saúde ou em qualquer outro ambiente laboral a humanidade do indivíduo for violada, será ignorado o fato de que cada cidadão é único e autônomo.

A função dos direitos humanos na modernidade, evidenciando logicamente a manutenção dos direitos enquanto ser humano, enquanto indivíduo, enquanto SER social implica necessariamente em entender sobre a sobrevivência da própria sociedade, sendo evidente a necessidade de se proteger não somente os corpos, os trabalhadores, mas, sobretudo, as pessoas.

A saúde é um estado de bem estar completo. Se as pessoas que trabalham no Setor de Saúde estão enfermas, há que se mudar esta realidade. O limite, portanto, está na razão. Todo indivíduo tem seu papel na sociedade e como tal, tendo por base a mudança de sua própria realidade, deve atuar como agente de transformação.

Diante do exposto, certo é que a hermenêutica sistêmica e humanizada pode contribuir para um ambiente laboral mais saudável no setor de saúde de forma a diminuir o surgimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais.

A lição que fica é que o indivíduo precisa ter a ciência da necessidade de quebrar os antigos paradigmas para poder vislumbrar uma nova sociedade, que tenha inserida no seu íntimo, o senso de justiça. Aflorar esta justiça através dos comportamentos sociais é algo a ser buscado, cabendo a cada cidadão este papel, pelo que não pode ficar calado a mercê da realidade, precisando ser o protagonista, trazendo efetividade

e eficiência, ou seja, refletindo a vida na sociedade pós-moderna.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, C. F. C.; PRADO, B. M. P.; CARREIRO, D. L.; MARTINS, A. M. E. B. L.; COUTINHO, W. L. M.; LEITE, A. L. F. **Fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais intensivistas de hospital universitário**. Disponível em: <file:///d:/Dr.%20Pedro/Downloads/FatoresassociadosSndromedeBurnoutentreprofissionaisintensivistas-dehospitaluniversitrio.pdf>. Acesso: 04/10/2022.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

AYRES, J. L. M. **Hermenêutica e humanização das práticas de saúde**. 2005 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/YtrNXZqLXQywQz8jHgBgLZR/?lang=pt&format=pdf>. Acesso: 04/10/2022.

BAUMAN, Z. **O mal-estar da modernidade**. Tradução: Mauro Gama, Cláudia Matinelli Gama; Revisão técnica Luís Carlos Fridman – Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zhaar, 2001.

BRASIL. TRT9. 6ª. Turma. 9ª. Região. **Recurso Ordinário Trabalhista** nº. 0001330-29.2017.5.09.0012.

CARVALHO, M.; EBERHARDT, L. D.; MUROFUSE, N. T. **Vínculos de trabalho no setor de saúde: o cenário da precarização na macrorregião Oeste do Paraná**. SAÚDE DEBATE | rio de Janeiro, v. 39, n. 104, p. 18-29, JAN-MAR 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/vvjQn6LBSsZmBwyZSzBqkMz/?lang=pt>. Acesso: 03/10/2022.

CORSI, G. **Levando o indivíduo sério. A relação indivíduo-sociedade na teoria dos**

sistemas. p. 181-198. V. 27, n. 2, Jan-Jun. 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/108182>. Acesso: 03/10/2022.

FARIA, H. X.; DALBELLO-ARAUJO, M. Precarização do trabalho e processo produtivo do cuidado. **Mediações**. Londrina, v. 16, n. 1, p. 142-156, jan./jun. 2011;

FERNANDES, L. S.; NITSHER, M. J. T.; GODOY, I. Fatores preditores da síndrome de burnout em enfermagem na Unidade de terapia intensiva. **Rev. Enferm. UFPE on line**. Recife, v.9, n.5, p.8374-8, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/10602>. Acesso: 03/10/2022.

GONÇALVES, G. L. **Os paradoxos da certeza do direito**. v. 2, n. 1. p. 211-222. Jan-Jun, 2006 Disponível em: <file:///C:/Users/User/Desktop/admin,+35222-68199-1-CE.pdf>. Acesso: 03/10/2022.

GUIDO L. A.; SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; KLEINÜBING, R. E.; UMANN, J. Estresse e coping entre enfermeiros de unidade cirúrgica de hospital universitário. **Rev Rene** [Internet]. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3240/324027981019.pdf>. Acesso: 03/10/2022.

KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 24, n. 69, fev. 2009.

KLEINUNBING, R. L.. GOULART, C. T.; SILVA, R. M.; UMANN, J.; GUIDO. L. A. **Estresse e coping em enfermeiros de terapia intensiva adulto e cardiológica**. Rev Enferm UFSM 2013. Mai/Ago; p. 335-344;

KOSTER, I. **A Gestão do Trabalho e o contexto da flexibilização no Sistema Único de Saúde**. 2008. 208f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2008.

LAZURUS R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer; 1984.

LIMA, F. R. S.; FINCO, M. Teoria sistêmica e direitos humanos: o Supremo Tribunal Federal e o Direito a Saúde. **Revista pensamento Jurídico** – São Paulo – Vo. 13, n. 2, Jul./Dez., 2019.

LUHMAN, N. **O direito da sociedade**. Tradução: Saulo Drieger Tradução das citações em latim: Alexandre Agnolon. São Paulo: Martins Fontes – selo Martins, 2016.

MARTINI, S. R. Contribuições da sociologia das constituições para a análise da paradoxalidade do direito à saúde. **CONPEDI. Onati**. Espanha. v. 2, n. 2, p. 156-177. Jan-Jun., 2016.

MATURANA, H. R. V.; Francisco J. **A árvore do conhecimento: as bases biológicas da compreensão humana**. Tradução: Humberto Mariotti e Lia Diskin. Ilustração: Carolina Vial, Eduardo Osorio, Francisco Olivares e Marcelo Maturana Montanez – São Paulo: Palas. Athenas, 2001.

MOROZINI, M. V. G. C. Precarização do trabalho: particularidades no setor saúde brasileiro. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 5-13, 2016.

PASCHOALINI, B.; OLIVEIRA, M. M., FRIGÉRIO, M. C.; DIAS, A. L. R. P.; SANTOS, F. H. **Efeitos cognitivos e emocionais do estresse ocupacional em profissionais de enfermagem**. Acta Paul Enferm [Internet]. 2008 [cited 2014 Jan 27];21(3):487-92. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/WzNxP9Wb4j4Kb3rZxN436bJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 03/10/2022.

SCHMIDT, D. R. C.; PALADINI, M.; BIATO, C.; *et al.* **Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva**. Revista brasileira de Enfermagem. v.66, n.1, p.13-7, 2016.

SILVEIRA, D. S. *et al.* Gestão do trabalho, da educação, da informação e comunicação na atenção básica à saúde de municípios das regiões Sul e Nordeste do Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, Rio de Janeiro, p. 1714-1726, set. 2010.

Trindade L. L.; LAUTERT, L.; BECK, C. L. C. Coping mechanisms used by non-burned out and burned out workers in the family health strategy. **Rev. Latino-Am Enfermagem** [Internet]. 2009 Oct [cited - 2014 Jan 24];17(5):607-12. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/VsPNmqkPVx6fGZjbr4jSrCS/?lang=en>. Acesso: 03/10/2022.

VALDIVIA. R. Q.; MÉNDEZ. S. S. **Factores asociados al síndrome burnout em médicos y enfermeiras del Hospital Nacional Sur Este de Essalud Del Cusco**. 2003. Disponível em: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/rsm_factores.htm. Acesso: 03/10/2022.

VICENTE, N. T. **Síndrome de burnout e a nova classificação como doença do trabalho**. Revista Lide. Ed. Digital. Disponível em: <https://revistalide.com.br/revista-lide/artigos/artigo-sindrome-de-burnout-e-a-nova-classificacao-como-doenca-do-trabalho>. Acesso: 04/10/2022.

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO ECONÔMICO CONTEMPORÂNEO: UMA ANÁLISE DO TRATAMENTO MÉDICO- JURÍDICO DADO À SÍNDROME DE BURNOUT

Joaquim Leonel de Rezende Alvim

Juliana Pimentel Viana

RESUMO

A reconfiguração do regime de acumulação passando do fordismo para a acumulação flexível nas formações e organizações sociais contemporâneas, mesmo não sendo um bloco monolítico e apresentando variações em espaços territoriais e setores diferenciados da economia, tem provocado, de forma mais geral, significativas transformações das relações de trabalho no sentido de uma precarização associada a uma intensificação e internalização de mecanismos de controle. Esse pode ser um sentido para a visibilidade da síndrome de burnout no campo da sociologia do trabalho e do direito do trabalho nos dias atuais. Em um primeiro momento estaremos desenvolvendo elementos dessa transformação do regime de acumulação nas sociedades contemporâneas e suas consequências no processo de organização e controle do trabalho. Dialogando com esses elementos estaremos precisando, em um segundo momento, os discursos médico-jurídicos da saúde no trabalho para explorar os resultados a respeito dos meios práticos formadores do social que contribuem, de uma forma específica, na visibilidade e inteligibilidade dessa síndrome.

Joaquim Leonel de Rezende Alvim

Professor Doutor Titular da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense – PPGSD/UFF. alvimleo@hotmail.com

Juliana Pimentel Viana

Doutoranda pelo Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense – PPGSD/UFF e pesquisadora bolsista CAPES. e juliana.pviana@hotmail.com

Contexto: A reconfiguração do regime de acumulação passando do fordismo para a acumulação flexível nas formações e organizações sociais contemporâneas.

Objetivo: Desenvolver elementos dessa transformação do regime de acumulação nas sociedades contemporâneas e suas consequências no processo de organização e controle do trabalho.

Método: Revisão bibliográfica.

Resultados: A síndrome de burnout encontra-se inequivocamente vinculada à forma que assume uma variável específica da reconfiguração do regime de acumulação próprio ao fordismo para a acumulação flexível: o controle do trabalho.

Abstract The reconfiguration of the accumulation regime, moving from Fordism to flexible accumulation in contemporary social formations and organizations, even though it is not a monolithic bloc and presenting variations in territorial spaces and different sectors of the economy, has more generally caused significant transformations in relations in the sense of a precariousness associated with an intensification and internalization of control mechanisms. This can be a meaning for the visibility of the burnout syndrome in the field of labor sociology and labor law nowadays. At first, we will be developing elements of this transformation of the accumulation regime in contemporary societies and its consequences in the process of organizing and controlling work. Dialoguing with these elements, we will need, in a second moment, the medical-legal discourses of health at work to explore the results regarding the practical means that shape the social that contribute, in a specific way, to the visibility and intelligibility of this syndrome.

Introdução

A reconfiguração do regime de acumulação passando do fordismo para a acumulação flexível nas formações e organizações sociais contemporâneas, mesmo não sendo um bloco monolítico e apresentando variações em espaços territoriais e setores diferenciados da economia, tem provocado, de forma mais geral, significativas transformações das relações de trabalho no sentido de uma precarização associada a uma intensificação e internalização de mecanismos de controle. Esse pode ser um sentido para a visibilidade da síndrome de burnout no campo da sociologia do trabalho

e do direito do trabalho nos dias atuais.

Em um primeiro momento estaremos desenvolvendo elementos dessa transformação do regime de acumulação nas sociedades contemporâneas e suas consequências no processo de organização do trabalho. Dialogando com esses elementos estaremos precisando, em um segundo momento, os discursos médico-jurídicos da saúde no trabalho para explorar os resultados a respeito dos meios práticos formadores do social que contribuem, de uma forma específica, na visibilidade e inteligibilidade dessa síndrome.

1. RELAÇÕES DE TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT

Dentro do campo da sociologia do trabalho e do direito do trabalho, contamos com uma série de estudos que sinalizam para uma reconfiguração do regime de acumulação no modo de produção capitalista ocorrida a partir de meados da década de 70 do século passado e que foi impactando o funcionamento das sociedades contemporâneas durante as décadas posteriores. Essa reconfiguração pode ser expressa na passagem de um regime de acumulação organizado dentro dos parâmetros do fordismo para outro tipo de regime de acumulação organizado dentro de parâmetros flexíveis¹. Essa reconfiguração não se dá da mesma forma e no mesmo ritmo em diferentes sociedades e mesmo no interior dessas², dependendo dos setores da economia que estejam sendo analisados³.

1 "Aceito amplamente a visão de que o longo período de expansão do pós-guerra, que se estendeu de 1945 a 1973, teve com base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico, e de que esse conjunto pode com razão ser chamado de fordista-keynesiano. O colapso desse sistema a partir de 1973 iniciou um período de rápida mudança, fluidez e de incerteza... Mas os contrastes entre as práticas político-econômicas da atualidade e as do período de expansão do pós-guerra são suficientemente significativos para tornar a hipótese de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado regime de acumulação <<flexível>> uma reveladora maneira de caracterizar a história recente". HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992, p. 119.

2 Para maiores detalhes dessa reconfiguração na sociedade brasileira nos remetemos à obra coletiva ANTUNES, Ricardo (Organizador). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Ed. Boitempo, 2006.

3 "A presença do <<Terceiro Mundo>> no coração do <<Primeiro Mundo>>, através da brutal exclusão social, das explosivas taxas de desemprego estrutural, da eliminação de inúmeras profissões no interior do mundo do trabalho em decorrência do incremento tecnológico voltado exclusivamente para a criação de valores de troca, são apenas alguns exemplos mais gritantes e diretos de barreiras sociais que obstam, sob o capitalismo, a busca de uma vida cheia de sentido e dotada de dimensão

Dentro dos limites do presente artigo, temos particular interesse, nessa reconfiguração, nas formas e práticas que assumem uma variável específica do regime de acumulação flexível: o controle do trabalho. Essa variável está intimamente ligada aos aspectos mais conhecidos e evidentes como vigilância, poder de mando, autoridade e hierarquia nas relações de trabalho. Porém, esses são os aspectos mais evidentes que assumem o controle do trabalho nas relações estruturantes da forma trabalho na organização social capitalista já que esse controle vai muito além desses citados aspectos, envolvendo outros não tão evidentes: familiarização com a forma, organização e espaço do trabalho; concentração, disciplina e implicação no exercício do trabalho, representação e hábitos associados ao cotidiano do trabalho etc⁴.

Podemos sustentar que o modo de regulamentação⁵ próprio ao regime de

.....
emancipada para o ser social que trabalha". ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? São Paulo: Ed. Cortez, 1998, p. 91.

4 "A segunda arena de dificuldade geral nas sociedades capitalistas concerne à conversão da capacidade de homens e mulheres realizarem um trabalho ativo num processo produtivo cujos frutos possam ser apropriados pelos capitalistas. Todo tipo de trabalho exige concentração, autodisciplina, familiarização com diferentes instrumentos de produção e o conhecimento das potencialidades de várias matérias-primas em termos de transformação em produtos úteis. Contudo, a produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado põe boa parte do conhecimento, das decisões técnicas, bem como do aparelho disciplinar, fora do controle da pessoa que de fato faz o trabalho. A familiarização dos assalariados foi um processo histórico bem prolongado (e não particularmente feliz) que tem que ser renovado com a incorporação de cada nova geração de trabalhadores à força de trabalho. A disciplina da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital – um processo que vou me referir, de modo geral, como <<controle do trabalho>> – é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que tem que ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca de identidade através do trabalho, a iniciativa social ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologia dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho do Estado, e afirmadas pela simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem trabalho. Também aqui o <<modo de regulamentação>> se torna uma maneira útil de conceituar o tratamento dado aos problemas da organização da força de trabalho para propósitos de acumulação do capital em épocas e lugares particulares". HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Edições Loyola, 1992, pp. 118/119.

5 Tomamos aqui o conceito de modo de regulamentação proposto por David Harvey: "O problema, no entanto, é fazer os comportamentos de todos os indivíduos – capitalistas, trabalhadores, funcionários públicos, financistas e todas as outras espécies de agentes político-econômicos – assumirem alguma modalidade de configuração que mantenha o regime de acumulação funcionando. Tem de haver, portanto, uma materialização do regime de acumulação, que toma a forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação etc. que garantem a unidade do processo, isto é, a consistência apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. Esse corpo de regras e processos sociais interiorizados tem o nome modo de regulamentação" HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo:

acumulação flexível apresenta novas formas de controle do trabalho significativamente diferentes daquelas próprias ao modo de regulamentação do regime fordista. Podemos trazer aqui algumas características mais presentes nas formas de controle do trabalho no fordismo como (1) trabalho feito e controlado em torno da realização de uma tarefa pelo trabalhador, (2) controle feito em torno de tarefas extremamente especializadas, (3) controle materializado em torno de uma organização claramente verticalizada e hierarquizada do trabalho, (4) controle do trabalho com responsabilidade mais alta hierarquizada e descendo gradativamente com ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador sem poder de mando e (5) ideologia organizada em torno de formas de socialização de expressão e lutas, mas também de controle do trabalho (sindicato). Tais características foram significativamente reconfiguradas para novas formas na acumulação flexível como (1) trabalho feito e controlado em torno de uma multiplicidade e fragmentação de tarefas, (2) controle feito em torno de tarefas difusas sem demarcações entre elas, (3) controle materializado de forma difusa em uma organização horizontalizada do trabalho, (4) controle do trabalho com ênfase na co-responsabilidade generalizada dos trabalhadores em qualquer nível e (5) ideologia organizada em torno do controle do trabalho de forma interiorizada e individualizada, com ênfase no ethos do endoempreendedorismo no trabalho⁶.

Nessas reconfigurações, a estrutura organizacional rígida do fordismo dá lugar à flexibilidade do novo regime de acumulação e, para fins daquilo que nos interessa aqui, podemos afirmar que, numa perspectiva mais geral, a flexibilidade de mercados de trabalho, produtos, padrões de consumo e, sobretudo, dos processos e organização do trabalho se dão pela intensificação do trabalho⁷. Dessa forma, a

.....
Edições Loyola, 1992, p. 117.

6 Para maiores detalhes da ideologia do empreendedorismo como forma geral presente nas sociedades capitalistas contemporâneas, nos remetemos ao trabalho de CASTRO, Carla Appolinário. Crítica à razão empreendedora: a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF), Niterói. 2013. Dessa forma geral podemos vincular possíveis desdobramentos tal qual o endoempreendedorismo como forma de controle pela intensificação e interiorização do trabalho, que precisaremos a seguir no texto.

7 “O capitalismo, em qualquer das suas vertentes contemporâneas, da experiência sueca à japonesa, da alemã à norte-americana, como pudemos indiciar anteriormente, não foi capaz de eliminar as múltiplas formas e manifestações do estranhamento, mas, em muitos casos, deu-se inclusive um processo de intensificação e maior interiorização, na medida em que se minimizou a dimensão

flexibilidade das relações de trabalho é estruturada em torno de uma reconfiguração de valores, representações, posturas e formas de vida (e de saúde) feita por intermédio de um paradoxal aumento da liberdade no âmbito dos processos e organização do trabalho em conjunto com uma intensificação e interiorização desse trabalho, ou seja, intensificação e internalização do lócus de controle: agilidade, abertura para mudanças, assumir riscos, gerenciamento da trajetória descontínua da carreira, liberdade em moldar trajetória de vida e reconfiguração de elementos estruturantes do caráter são alguns dos aspectos bem observados por Richard Sennet⁸ nesse processo de aumento da liberdade e intensificação do trabalho.

Tal processo impacta evidentemente a relação do trabalhador com a sua atividade causando uma ressignificação de formas de implicação, envolvimento e dedicação ao trabalho, mas vai além desse nível, pois pode mesmo colocar em desequilíbrio os aspectos mais íntimos da vida emocional desse trabalhador⁹. A

.....
explicitamente mais despótica, intrínseca ao fordismo, em benefício do <<envolvimento manipulatório>> da era do toyotismo ou do modelo japonês". ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? São Paulo: Ed. Cortez, 1998, p. 91.

8 "Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais... Essa ênfase na flexibilidade está mudando o próprio significado do trabalho, e também as palavras que empregamos para ele. "Carreira", por exemplo, significava originalmente, na língua inglesa, uma estrada para carruagens, e, como acabou sendo aplicada ao trabalho, um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira. O capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro... A flexibilidade hoje traz de volta esse sentido arcano de job, na medida em que as pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no curso de uma vida. É bastante natural que a flexibilidade cause ansiedade: as pessoas não sabem que riscos serão compensados, que caminhos seguir... Diz-se que, atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá as pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de abolir as regras do passado – mas também esses novos controles são difíceis de entender. O novo capitalismo é um sistema de poder muitas vezes ilegível. Talvez o aspecto da flexibilidade que mais confusão causa seja seu impacto sobre o caráter pessoal.... O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros valorizem. Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? Estas as questões sobre o caráter impostas pelo novo capitalismo flexível". SENNET, Richard. A corrosão do caráter. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999, pp. 9/11.

9 Trazendo exemplos da vida diária a partir de narrativas pessoais, dentro de um registro próximo a antropologia, Richard Sennet mobiliza uma dessas narrativas, referente a um engenheiro elétrico (ao qual chamou de Rico) com constantes mudanças de cidades e empregos ao longo de uma trajetória de

interiorização e intensificação do trabalho geram formas de pressão cada vez mais presentes nas atividades do trabalhador, formas que são assumidas cada vez mais pela própria pessoa do trabalhador como algo relativo à sua responsabilidade, à sua cobrança, ao seu próprio controle. O constante peso do fracasso de uma trajetória é cada vez mais visto pelo lado da responsabilidade individual, das escolhas e opções do trabalhador em seu ambiente de trabalho e também fora desse. A pressão do sucesso (reverso do fracasso), pelo viés de um ambiente extremamente competitivo, se faz então presente, constante e de forma generalizada no dia a dia do trabalhador (em diferentes níveis e cada vez mais nas classes médias) gerando possíveis novos impactos na sua saúde a partir de desequilíbrios físicos e emocionais¹⁰.

O fracasso cada vez mais presente nesses ambientes supercompetitivos deixa de ser uma situação específica limitada num tempo e lugar para ser um estado permanente nos (e fora dos) ambientes de trabalho. Dialogando com esse último sentido, a partir de situações contemporâneas de trauma permanente, Slavoj Žižek sinaliza para a emergência de sujeitos pós-traumáticos¹¹. A situação do trauma seria conhecida no mundo ocidental enquanto que a situação pós-traumática permanente seria uma novidade. Tais desequilíbrios são cada vez mais significativos e decorrentes das trajetórias e relações de trabalho precarizadas e intensificadas. Esse pode ser um sentido para a visibilidade da síndrome de burnout no campo da sociologia do trabalho e do direito do trabalho nos dias atuais.

Dessa forma, estaremos agora precisando os discursos médico-jurídicos da saúde no trabalho para, em seguida, explorar as decisões dos Tribunais como meios

14 anos, da seguinte forma: "Ele temia que as medidas que precisava tomar e a maneira como tinha de viver para sobreviver na economia moderna houvessem posto sua vida emocional, interior, à deriva". SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999, p. 19.

10 "O fracasso não é mais a perspectiva normal apenas dos mais pobres ou desprivilegiados; tornou-se mais conhecido como um fato regular nas vidas da classe média. A dimensão decrescente da elite torna mais fugidia a realização. O mercado em que o vencedor leva tudo é uma estrutura competitiva que predispõe ao fracasso grande número de pessoas educadas. As reduções e reengenharias impõem às pessoas da classe média tragédias súbitas que nos primeiros tempos do capitalismo ficavam muito mais limitadas às classes trabalhadoras". SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999, p. 141.

11 "Os que não têm como se proteger da experiência traumática e, portanto, não podem nem sequer afirmar que, muito depois do trauma, foram perseguidos por seu espectro, o que resta não é o espectro do trauma, mas o próprio trauma. É quase um oxímoro denominá-los sujeitos <<pós-traumáticos>>, já que o que torna sua situação tão traumática é a própria persistência do trauma". ŽIŽEK, Slavoj. *Vivendo no fim dos tempos*. São Paulo: Boitempo, 2012, p. 201.

práticos formadores (dentre outras variáveis) do social que contribuem para tornar visível e inteligível tal síndrome.

2 - A SÍNDROME DE BURNOUT NOS DISCURSOS MÉDICOS-JURÍDICOS DA SAÚDE NO TRABALHO EO PANORAMA BRASILEIRO

A Síndrome de Burnout é uma das consequências do processo anteriormente abordado de precarização e intensificação das relações de trabalho, pois expressa um estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições desgastantes de trabalho. O termo burnout significa “queimar-se” ou “consumir-se pelo fogo”, demonstrando que esse desgaste danifica aspectos físicos e psicológicos da pessoa. Apresenta-se através de características entrelaçadas, como “exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e diminuição da realização pessoal”¹². E, a despeito das variadas definições encontradas para a doença, já na década de setenta Maslach estudou a questão e, em convergência com as observações clínicas de Freudenberger¹³, definiu burnout como sendo uma “síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica, vivida pelos profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência”¹⁴.

Com base nesses estudos, pode-se verificar um caráter multidimensional e polissêmico da definição da síndrome, pois compreende três variáveis constitutivas que a especificam e determinam, quais sejam: a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição da realização pessoal. Percebe-se, assim, que se trata do profissional frustrado, descomprometido com os outros e exaurido emocionalmente. De acordo com Maslach¹⁵, a exaustão emocional demonstra fadiga e falta de energia para o

12 Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In W. Shaufeli, C. Maslach & T. Marek (Orgs.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Philadelphia: Taylor & Francis.

MASLACH, C. & JACKSON, S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986.

13 Freudenberger, H. - Staff burnout. *Journal of Social Issues* 30: 159-165, 1974.

14 Seligmann-Silva, E. (1996). *Psicopatologia do trabalho*. In R. Mendes (Org.), *Patologias do trabalho* (pp. 289-310). São Paulo: Ateneu.

15 MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B. & LEITER, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422, 2001.

trabalho, pois o indivíduo se sente exaurido emocionalmente. A despersonalização se mostra através de atitudes grosseiras e de distanciamento em relação às pessoas do ambiente de trabalho, em especial, seus beneficiários. Já, no que se refere à realização pessoal, caracteriza-se por uma autoavaliação negativa do profissional, normalmente por se sentir incompetente e avaliar seu desempenho no trabalho como insatisfatório.

Outras pesquisas importantes¹⁶ confirmam a definição de burnout com base nessas três características constitutivas, e descrevem uma série de sintomas físicos e emocionais comumente relacionados à síndrome, como: dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, sentimentos negativos que começam a afetar o relacionamento familiar e a vida em geral, propensão a largar o emprego e absenteísmo.

No Brasil, os estudos sobre a síndrome de burnout foram iniciados na década de oitenta, com as pesquisas de França¹⁷ pela Revista Brasileira de Medicina. Em seguida, na década de noventa, tiveram lugar as primeiras teses que contemplavam o tema, a exemplo de Lipp¹⁸ e Benevides-Pereira¹⁹. A Previdência Social regulamentou a síndrome em 1996, o que, sem dúvida, foi o aspecto mais preponderante para situá-la, uma vez que foi incluída como um agente patogênico causador de doença profissional. Consta assim, no Código Internacional de Doenças, no grupo de Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V – CID-10, Z73.0), cuja relação com o direito do trabalho macula-se ao “ritmo de trabalho penoso” e a “outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho”²⁰.

Essa definição feita pelo Ministério da saúde coloca a síndrome como uma

16 Benevides-pereira, A. M. (2002). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo. Shaufeli, W. & Bunnk, B. (2003). Burnout: an overview of 25 years of reseach and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Orgs.), *The Handbook and Health Psychology* (pp.383-425). Nova York e Londres: J. Wiley & Sons.

17 FRANÇA, A. C. L. & RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: Guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

18 LIPP, M. Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papyrus, 1996.

19 BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Características de personalidade de profissionais da área de psicologia: uma contribuição à seleção e/ou orientação a estudantes de psicologia. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994. BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. A saúde mental de profissionais de saúde mental. Maringá: EDUEM, 2001.

20 CID-10, 1996 apud BRASIL. Ministério da saúde, 2001, p. 191-2.

resposta ao estresse laboral crônico, diferenciando-a de outras formas de estresse, mas apontando o fato de Burnout ser também uma experiência subjetiva, gerando prejuízos de várias ordens para o trabalhador e a organização. Entre estes, pode-se apontar maior suscetibilidade para doenças físicas e a busca por “válvulas de escape” para obtenção de alívio, como o uso de álcool ou outras drogas e, até mesmo, a tentativa de suicídio. Por vezes colocada como:

[...] um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.²¹

O tema foi tratado com seriedade no 15º Congresso de Stress da ISMA-BR, 17º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 7º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública, 7º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público e 3º Encontro Nacional de Responsabilidade Social e Sustentabilidade, cujo tema foi “Trabalho, Stress e Saúde: o engajamento na prevenção do burnout – da teoria à ação”, realizado em junho de 2015, em Porto Alegre.

O evento teve a participação, entre outros nomes importantes, do psicólogo canadense Michael P. Leiter, PhD, diretor do Center for Organizational Research and Development e titular da cátedra de pesquisa canadense em saúde e bem-estar ocupacional na Acadia University onde também é professor de psicologia. Juntamente com Christina Maslach, é autor do livro *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*, que foi publicado no Brasil. Na sua palestra “Como as pessoas diferenciam entre burnout e engajamento?”, ele falou sobre a capacidade dos líderes de desenvolver locais de trabalho mais respeitosos e saudáveis.

Seguindo a tendência da interdisciplinaridade no tratamento da questão, esta edição do congresso apresentou a perspectiva do judiciário, dando continuidade à

21 CID-10, 1996 apud BRASIL. Ministério da saúde, 2001, p. 191.

iniciativa da ISMA-BR²² de expandir suas fronteiras da área da saúde e comportamento, sob a coordenação do desembargador Eladio Lecey e do desembargador do trabalho Ricardo Carvalho Fraga, abordando questões como dano moral, saúde e trabalho.

Todavia, percebe-se ainda, grande desconhecimento a respeito da Síndrome de Burnout, inclusive por parte dos profissionais responsáveis pelo tratamento desses trabalhadores, que deveriam fornecer correta orientação, diagnóstico ou encaminhamento pertinente. Benevides-Pereira²³, observando tal fenômeno, destaca o frequente erro no tratamento da pessoa acometida pela burnout, que é tratada como portadora de estresse ou depressão, em função do despreparo destes cuidadores. Dessa forma, a causa principal do problema não é tratada, e, por vezes, se atribui toda a dificuldade a componentes pessoais.

Em conformidade, outra grande dificuldade encontrada para garantia dos direitos dos trabalhadores acometidos pela Síndrome de burnout é, justamente, a demonstração da relação desta com o trabalho. Pois, apesar de todo o esforço científico em torno de sua definição e classificação, por se tratar de uma doença psíquica e ocupacional, seu reconhecimento como moléstia laboral – gerando os respectivos direitos trabalhistas e previdenciários – está submetido à comprovação do nexo causal²⁴. Isso porque, muitos a consideram como acidente de trabalho, por analogia, a fim de se enquadrar na legislação nacional pátria. O artigo 19 da Lei nº 8.213/91, alterado pela Lei Complementar nº 150, de 2015, conceitua o respectivo instituto da seguinte forma:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

22 International Stress Management Association of Brazil.

23 BENEVIDES-PEREIRA, A. O Estado da arte do burnout no Brasil. Revista Eletrônica Interação Psy, 1, 4-11, 2003.

24 Rigotto, R. M., & Rocha, L. E. (1993). Como conduzir-se diante dos agravos à saúde dos trabalhadores? In J. T. P. Buschinelli, L. E. Rocha & R. M. Rigotto (Eds.), Isto é trabalho de gente? – Vida, doença e trabalho no Brasil (pp. 275-293). Petrópolis, RJ: Vozes.

§ 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.

§ 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.²⁵

Define-se assim, através de uma visão de saúde no trabalho mais ampla, uma interpretação multicausal dos fenômenos relacionados à saúde/doença, considerando-se para determinação da patologia o fato de que “elementos ou fatores de risco específicos, quando atuam no organismo, causam enfermidades também específicas, legalmente reconhecidas como doenças profissionais ou relacionadas ao trabalho”²⁶. Ao contrário do que ocorre no acidente de trabalho típico, nas doenças ocupacionais não se reconhece facilmente o agente causador do dano e, até mesmo, o próprio dano. Nem sempre é possível apontar essa relação diretamente, identificando-se os determinantes da doença, a fim de que a mesma seja relacionada ao trabalho. Borsoi conclui a questão, dizendo que o trabalhador permanecerá sem o amparo legal dos direitos que teria como acidentado, caso não haja o devido reconhecimento²⁷.

No entanto, antes e, principalmente, cabe salientar a obrigação devida aos empregadores, como responsáveis pela manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio. A Constituição Federal de 1988 prevê, no inciso XXII, em seu artigo 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho como dever desses:

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

25 BRASIL. lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01.06.15.

26 Scopinho, R. A. (2003). *Vigiando a vigilância: Saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total*. São Paulo, SP: Anna-blume.

27 Borsoi, I. C. F. (2005). *O modo de vida dos novos operários: Quando purgatório se torna paraíso*. Fortaleza, CE: Editora da Universidade Federal do Ceará.

saúde, higiene e segurança;²⁸

Ou seja, os trabalhadores têm direito à boa qualidade de seu “habitat laboral”, de maneira que sua saúde física e mental seja mantida. A Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto legislação específica, também assegura ao trabalhador a proteção à saúde física e psíquica, como dever do empregador, a fim de se evitar o surgimento de doenças ocupacionais, conforme consta em seu artigo 157²⁹.

Nesse diapasão, dois autores importantes fazem brilhantes contribuições a essa reflexão a respeito da relação entre ambiente de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador. Jacques e Dejours analisam o indivíduo “a partir de suas experiências e vivências adquiridas no mundo do trabalho”³⁰, baseando-se na relação existente entre subjetividade e trabalho. Interessante notar, que não se restringem aos aspectos psicopatológicos, observando todo o contexto subjetivo do sujeito.

Jacques ainda vai além, considerando (em conformidade com um elemento central da tradição marxista) o trabalho como eixo central para a compreensão da subjetividade humana, de forma que, uma vez contextualizados histórica e culturalmente, toda a história dos trabalhadores deve ser considerada relevante para a compreensão do sofrimento que eles possam apresentar, bem como da relação entre as situações de vida e de trabalho e o processo saúde-doença pelos quais possam passar. O autor conclui que o trabalho pode construir modos de sofrimento por constituir a subjetividade dos indivíduos, sendo parte de suas experiências.

Assim caracterizados, nos limites do presente artigo, alguns aspectos centrais dos discursos médico-jurídicos da saúde no trabalho, passaremos para a abordagem de elementos as decisões dos Tribunais. Essas últimas serão aqui consideradas, como colocado anteriormente, como meios práticos formadores (dentre outras variáveis) do social que contribuem para tornar visível e inteligível a síndrome de burnout.

28 BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01.06.15.

29 BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01.06.15.

30 Jacques, M. da G. C. (2003, jan./jun.). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, p. 10.

CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

A síndrome de *burnout* encontra-se inequivocamente vinculada à forma que assume uma variável específica da reconfiguração do regime de acumulação próprio ao fordismo para a acumulação flexível: o controle do trabalho. Tal variável, nessa reconfiguração, foi submetida a um processo de intensificação, interiorização e internalização que faz parte de um quadro mais geral de precarização das relações de trabalho no regime de acumulação flexível.

Nesse processo, foram elaborados discursos médico-jurídicos da saúde no trabalho que são constantemente mobilizados nas decisões dos Tribunais demonstrando como a produção da decisão veicula elementos jurídicos e não jurídicos de maneira imbricada, não obstante os juristas geralmente considerarem os elementos não jurídicos como segundo plano ou ante-sala do direito. Porém, é exatamente em função dessa imbricação que as decisões constroem o social de uma maneira repleta de sentidos, visões e representações, não obstante o fato desses mesmos juristas não perceberem a contradição existente entre o desprezo dado aos elementos não (ou extra) jurídicos e a riqueza do discurso do direito exatamente pelo fato da incorporação de uma multiplicidade de elementos.

Neste sentido, conforme afirma Bruno Latour, a visão da sociedade construída pelo direito tende a ser muito mais rica do que as análises que tendam a explicar o direito com base na sociedade: "... é difícil de não nos impressionarmos pela desproporção entre a riqueza da construção da sociedade pelo direito e a pobreza das explicações do direito pelo recurso à sociedade"³¹. Dessa forma, relacionando-se com referências múltiplas (médicas, sociais, psicológicas etc.), a síndrome de *burnout* vai ganhando visibilidade, sentido e significado no campo do direito.

NOTAS

1. "Aceito amplamente a visão de que o longo período de expansão do pós-guerra, que se

31 No original: "il est difficile de ne pas être frappé par la disproportion entre la richesse de la construction de la société par le droit et de la pauvreté des explications du droit par le recours à la société". LATOUR, Bruno. *La fabrique du droit : une ethnographie du Conseil d'État*. Paris: Éditions La Découverte, 2002, p. 279.

estendeu de 1945 a 1973, teve com base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico, e de que esse conjunto pode com razão ser chamado de fordista-keynesiano. O colapso desse sistema a partir de 1973 iniciou um período de rápida mudança, fluidez e de incerteza... Mas os contrastes entre as práticas político-econômicas da atualidade e as do período de expansão do pós-guerra são suficientemente significativos para tornar a hipótese de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado regime de acumulação <<flexível>> uma reveladora maneira de caracterizar a história recente". HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992, p. 119.

2. Para maiores detalhes dessa reconfiguração na sociedade brasileira nos remetemos à obra coletiva ANTUNES, Ricardo (Organizador). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Ed. Boitempo, 2006.

3. "A presença do <<Terceiro Mundo>> no coração do <<Primeiro Mundo>>, através da brutal exclusão social, das explosivas taxas de desemprego estrutural, da eliminação de inúmeras profissões no interior do mundo do trabalho em decorrência do incremento tecnológico voltado exclusivamente para a criação de valores de troca, são apenas alguns exemplos mais gritantes e diretos de barreiras sociais que obstam, sob o capitalismo, a busca de uma vida cheia de sentido e dotada de dimensão emancipada para o ser social que trabalha". ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Ed. Cortez, 1998, p. 91.

4. "A segunda arena de dificuldade geral nas sociedades capitalistas concerne à conversão da capacidade de homens e mulheres realizarem um trabalho ativo num processo produtivo cujos frutos possam ser apropriados pelos capitalistas. Todo tipo de trabalho exige concentração, autodisciplina, familiarização com diferentes instrumentos de produção e o conhecimento das potencialidades de várias matérias-primas em termos de transformação em produtos úteis. Contudo, a produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado põe boa parte do conhecimento, das decisões técnicas, bem como do aparelho disciplinar, fora do controle da pessoa que de fato faz o trabalho. A familiarização dos assalariados foi um processo histórico bem prolongado (e não particularmente feliz) que tem que ser renovado com a incorporação de cada nova geração de trabalhadores à força de trabalho. A disciplinação da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital – um processo que vou me referir,

de modo geral, como <<controle do trabalho>> - é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que tem que ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca de identidade através do trabalho, a iniciativa social ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologia dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho do Estado, e afirmadas pela simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem trabalho. Também aqui o <<modo de regulamentação>> se torna uma maneira útil de conceituar o tratamento dado aos problemas da organização da força de trabalho para propósitos de acumulação do capital em épocas e lugares particulares". HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992, pp. 118/119.

5. Tomamos aqui o conceito de modo de regulamentação proposto por David Harvey: "O problema, no entanto, é fazer os comportamentos de todos os indivíduos – capitalistas, trabalhadores, funcionários públicos, financistas e todas as outras espécies de agentes político-econômicos – assumirem alguma modalidade de configuração que mantenha o regime de acumulação funcionando. Tem de haver, portanto, uma materialização do regime de acumulação, que toma a forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação etc. que garantem a unidade do processo, isto é, a consistência apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. Esse corpo de regras e processos sociais interiorizados tem o nome modo de regulamentação" HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992, p. 117.

6. Para maiores detalhes da ideologia do empreendedorismo como forma geral presente nas sociedades capitalistas contemporâneas, nos remetemos ao trabalho de CASTRO, Carla Appolinário. *Crítica à razão empreendedora: a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF), Niterói. 2013. Dessa forma geral podemos vincular possíveis desdobramentos

tal qual o endoempreendedorismo como forma de controle pela intensificação e interiorização do trabalho, que precisaremos a seguir no texto.

7. “O capitalismo, em qualquer das suas vertentes contemporâneas, da experiência sueca à japonesa, da alemã à norte-americana, como pudemos indiciar anteriormente, não foi capaz de eliminar as múltiplas formas e manifestações do estranhamento, mas, em muitos casos, deu-se inclusive um processo de intensificação e maior interiorização, na medida em que se minimizou a dimensão explicitamente mais despótica, intrínseca ao fordismo, em benefício do <<envolvimento manipulatório>> da era do toyotismo ou do modelo japonês”. ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? São Paulo: Ed. Cortez, 1998, p. 91.

8. “Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais... Essa ênfase na flexibilidade está mudando o próprio significado do trabalho, e também as palavras que empregamos para ele. “Carreira”, por exemplo, significava originalmente, na língua inglesa, uma estrada para carruagens, e, como acabou sendo aplicada ao trabalho, um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira. O capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro... A flexibilidade hoje traz de volta esse sentido arcano de job, na medida em que as pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no curso de uma vida. É bastante natural que a flexibilidade cause ansiedade: as pessoas não sabem que riscos serão compensados, que caminhos seguir... Diz-se que, atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá as pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de abolir as regras do passado – mas também esses novos controles são difíceis de entender. O novo capitalismo é um sistema de poder muitas vezes ilegível. Talvez o aspecto da flexibilidade que mais confusão causa seja seu impacto sobre o caráter pessoal.... O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais

a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros valorizem. Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? Estas as questões sobre o caráter impostas pelo novo capitalismo flexível". SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999, pp. 9/11.

9. Trazendo exemplos da vida diária a partir de narrativas pessoais, dentro de um registro próximo a antropologia, Richard Sennet mobiliza uma dessas narrativas, referente a um engenheiro elétrico (ao qual chamou de Rico) com constantes mudanças de cidades e empregos ao longo de uma trajetória de 14 anos, da seguinte forma: "Ele temia que as medidas que precisava tomar e a maneira como tinha de viver para sobreviver na economia moderna houvessem posto sua vida emocional, interior, à deriva". SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999, p. 19.

10. "O fracasso não é mais a perspectiva normal apenas dos mais pobres ou desprivilegiados; tornou-se mais conhecido como um fato regular nas vidas da classe média. A dimensão decrescente da elite torna mais fugidia a realização. O mercado em que o vencedor leva tudo é uma estrutura competitiva que predispõe ao fracasso grande número de pessoas educadas. As reduções e reengenharias impõem às pessoas da classe média tragédias súbitas que nos primeiros tempos do capitalismo ficavam muito mais limitadas às classes trabalhadoras". SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999, p. 141.

11. "Os que não têm como se proteger da experiência traumática e, portanto, não podem nem sequer afirmar que, muito depois do trauma, foram perseguidos por seu espectro, o que resta não é o espectro do trauma, mas o próprio trauma. É quase um oxímoro denominá-los sujeitos <<pós-traumáticos>> , já que o que torna sua situação tão traumática é a própria persistência do trauma". ZIZEK, Slavoj. *Vivendo no fim dos tempos*. São Paulo: Boitempo, 2012, p. 201.

12. Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In W. Shaufeli, C. Maslach & T. Marek (Orgs.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Philadelphia: Taylor & Francis. MASLACH, C. & JACKSON, S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986.

13. Freudenberger, H. - Staff burnout. *Journal of Social Issues* 30: 159-165, 1974.
14. Seligmann-Silva, E. (1996). Psicopatologia do trabalho. In R. Mendes (Org.), *Patologias do trabalho* (pp. 289-310). São Paulo: Ateneu.
15. MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B. & LEITER, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422, 2001.
16. Benevides-pereira. A. M. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Shaufeli, W. & Bunnk, B. (2003). Burnout: an overview of 25 years of reseach and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Orgs.), *The Handbook and Health Psychology* (pp.383-425). Nova York e Londres: J. Wiley & Sons.
17. FRANÇA, A. C. L. & RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: Guia básico com abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 1997.
18. LIPP, M. *Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papyrus, 1996.
19. BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *Características de personalidade de profissionais da área de psicologia: uma contribuição à seleção e/ou orientação a estudantes de psicologia*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *A saúde mental de profissionais de saúde mental*. Maringá: EDUEM, 2001.
20. CID-10, 1996 apud BRASIL. Ministério da saúde, 2001, p. 191-2.
21. CID-10, 1996 apud BRASIL. Ministério da saúde, 2001, p. 191.
22. International Stress Management Association of Brazil.
23. BENEVIDES-PEREIRA, A. O Estado da arte do burnout no Brasil. *Revista Eletrônica Interação Psy*, 1, 4-11, 2003.
24. Rigotto, R. M., & Rocha, L. E. (1993). Como conduzir-se diante dos agravos à saúde dos trabalhadores? In J. T. P. Buschinelli, L. E. Rocha & R. M. Rigotto (Eds.), *Isto é trabalho de gente? – Vida, doença e trabalho no Brasil* (pp. 275-293). Petrópolis, RJ: Vozes.
25. BRASIL. lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01.06.15.
26. Scopinho, R. A. (2003). *Vigiando a vigilância: Saúde e segurança no trabalho em*

tempos de qualidade total. São Paulo, SP: Anna-blume.

27. Borsoi, I. C. F. (2005). O modo de vida dos novos operários: Quando purgatório se torna paraíso. Fortaleza, CE: Editora da Universidade Federal do Ceará.

28. BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01.06.15.

29. BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01.06.15.

30. Jacques, M. da G. C. (2003, jan./jun.). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, p. 10.

31. No original: "il est difficile de ne pas être frappé par la disproportion entre la richesse de la construction de la société par le droit et de la pauvreté des explications du droit par le recours à la société". LATOUR, Bruno. *La fabrique du droit : une ethnographie du Conseil d'État*. Paris: Éditions La Découverte, 2002, p. 279.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Ed. Cortez, 1998.

_____. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2006.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Características de personalidade de profissionais da área de psicologia:** uma contribuição à seleção e/ou orientação a estudantes de psicologia. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

_____. **Burnout:** quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002.

_____. **saúde mental de profissionais de saúde mental**. Maringá: EDUEM, 2001.

_____. **O Estado da arte do burnout no Brasil**. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1, 2003.

BORSOI, I. C. F. **O modo de vida dos novos operários**: Quando purgatório se torna paraíso. Fortaleza, CE: Editora da Universidade Federal do Ceará, 2005.

_____. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental**. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 103-111, 2007. Fortaleza, CE: Editora da Universidade Federal do Ceará, 2007.

BRASIL. Ministério da saúde. Organização pan-americana da saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para serviços de saúde. Brasília-DF: Ministério da Saúde, 2001.

_____. **Constituição (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01.06.15.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01.06.15.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01.06.15.

CASTRO, Carla Appolinário. **Crítica à razão empreendedora**: a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF), Niterói. 2013.

CASTRO, Fernando Gastal de. Zanelli, José Carlos. Síndrome de burnout e projeto de ser **Cad. psicol. soc. trab.** v.10 n.2. São Paulo dez. 2007. Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

CID-10, 1996 apud BRASIL. **Ministério da saúde**, 2001.

FRANÇA, A. C. L. & RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: Guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

FREUDENBERGER, H. - **Staff burnout**. Journal of Social Issues, 1974.

GRANGEIRO, Maria Vanessa T. ALENCAR, Denyse Torquato de. BARRETO, Julyanne de O. Paes. A Síndrome de Burnout: Uma Revisão da Literatura. **Saúde Coletiva: Coletânea**. No.2, Novembro de 2008. ISSN: 1982-1441. Disponível em: <http://coletanea2008.no.comunidades.net/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 20.05.15.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

JACQUES, M. da G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 2003.

LATOUR, Bruno. **La fabrique du droit** : une ethnographie du Conseil d'État. Paris: Éditions La Découverte, 2002.

LIPP, M. **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papyrus, 1996.

MASLACH, C. & JACKSON, S. **Maslach Burnout Inventory Manual**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986.

_____. Burnout: a multidimensional perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Orgs.), **Professional burnout**: recent developments in theory and research. Philadelphia: Taylor & Francis, 1993.

_____, SCHAUFELI, W. B. & LEITER, M. P. **Job burnout**. Annual Review of Psychology, 2001.

RIGOTTO, R. M., & Rocha, L. E. Como conduzir-se diante dos agravos à saúde dos

trabalhadores? In J. T. P. Buschinelli, L. E. Rocha & R. M. Rigotto (Eds.), **Isto é trabalho de gente? – Vida, doença e trabalho no Brasil** (pp. 275-293). Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

SANTIAGO, Eneida Silveira . ROMANIN, Daniela Uzelin. ARAÚJO SIMON, Lucinéia dos Santos. Trabalho, subjetividade e adoecimento psíquico: um estudo sobre a síndrome de burnout entre professoras do ensino fundamental e médio. **Avesso do Avesso** v. 8, n.8, p. 56-87, novembro 2010. Disponível em: http://www.feata.edu.br/downloads/revistas/avessodoavesso/v8_artigo04_trabalho.pdf. Acesso em: 15.05.15.

SCOPINHO, R. A. **Vigiando a vigilância**: Saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total. São Paulo, SP: Anna-blume, 2003.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia do trabalho. In R. Mendes (Org.), **Patologias do trabalho**. São Paulo: Ateneu, 1996.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999.

SHAUFELI, W. & BUNNK, B. **Burnout**: an overview of 25 years of reseach and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Orgs.), *The Handbook and Health Psychology*. Nova York e Londres: J. Wiley & Sons, 2003.

TRIGO, T.R. et al. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiq. Clín** 34 (5); 2007.

ZIZEK, Slavoj. **Vivendo no fim dos tempos**. São Paulo: Boitempo, 2012.

Publicado originalmente na Revista “Pleiade, 15(33): 63-74, Jul.-Dez., 2021

SÍNDROME DE BURNOUT: ESGOTAMENTO PARA ALÉM DA VIDA LABORAL

Aline Passos Maia

RESUMO

O esgotamento físico e emocional em função do trabalho tem se tornado uma situação cada vez mais comum dentro das empresas. Seus investigadores têm sustentado que *burnout* se desenvolve como uma resposta aos estressores crônicos presentes nas organizações de trabalho. O presente artigo objetivou fazer uma análise a respeito da Síndrome de *Burnout*, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, e consequências para o indivíduo no que diz respeito ao gozo de direitos fundamentais como à saúde, lazer, trabalho e convivência familiar, discutindo ainda qual o papel das empresas para garantir o equilíbrio do binômio trabalho e saúde aos trabalhadores. Com essa finalidade, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, base Scielo, cujos resultados foram analisados pelo método dedutivo, abordagem qualitativa, tendo em vista que, muito embora trate de números e elementos estatísticos apurados em documentos oficiais, o foco não será a apresentação de medições, mas a valoração dos elementos críticos. Concluiu-se que a manutenção do atual modelo de trabalho se mostrará, a médio prazo, insustentável, posto que produz uma massa endêmica de trabalhadores doentes, depressivos, esgotados que, por sua vez, deram início ao movimento de renúncia a empregos que os submetem a condições de trabalho extenuantes.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Trabalho. Papel das empresas.

Aline Passos Maia

Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca-Espanha. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca- Espanha. Professora do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade de Fortaleza. Supervisora na Supervisão de monitoria e acompanhamento de aprendizagem do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade de Fortaleza.

ABSTRACT

Physical and emotional exhaustion due to work has become an increasingly common situation within companies. Its researchers have argued that *burnout* develops as a response to chronic stressors present in work organizations. This article aimed to analyze the *Burnout Syndrome*, considering its prevalence, possible risk factors for its development, and consequences for the individual with regard to the enjoyment of fundamental rights such as health, leisure, work and family life, also discussing the role of companies in ensuring the balance between work and health for workers. For this purpose, for data collection, a bibliographic and documentary research was carried out, whose results were analyzed using the deductive method. It was concluded that as the maintenance of the current work model will prove, in the medium term, unsustainable, since it produces an endemic mass of sick, depressive, exhausted workers who, in turn, started the movement to give up jobs. that subject them to strenuous working conditions.

Keywords: *Burnout Syndrome*. Work. Role of companies.

INTRODUÇÃO

Tem-se observado ser cada vez mais comum, inclusive fora do meio acadêmico, a presença do tema “*Burnout*” na mídia. Seja nos jornais, nas redes sociais, ou, até mesmo em propagandas de mensagens especializadas para combater seus efeitos. Chama atenção o volume de matérias e a frequência com que o assunto tem sido tratado. O que tem ocasionado esse movimento? O que é o “*Burnout*”?

O trabalho tem relevância primordial na vida das pessoas. Para grande parte delas é impossível a concepção de um mundo sem trabalho, principalmente em um contexto histórico de pandemia mundial. É quase inconcebível sentar-se a uma mesa, ainda que para uma conversa informal, e o assunto trabalho não se fazer evidente.

Trabalha-se, em média, pelo menos, 8h por dia. Na maior parte do dia o ser humano adulto encontra-se em seu ambiente laboral, submerso em assuntos dessa natureza, com a atenção voltada para esta atmosfera. Trata-se do centro da vida adulta. Para além disso, o mercado tem vendido a ideia de que “quanto mais trabalho, melhor”,

ou “quanto mais se trabalha mais liberdade você terá”, ou ainda, trabalhe com o que você gosta e nunca mais precisará trabalhar na vida, o que acarreta desordens psicológicas de várias naturezas no ser humano, uma vez que se acaba associando trabalho a vida e conseqüentemente, sem trabalho não haveria vida.

Ideias como essas, associadas à tecnologia, possibilitam que o trabalho invada os horários dedicados ao lazer. Almoços são transformados em oportunidades de estabelecer uma rede de contatos importantes, aparelhos celulares que não param de fornecer informação e demandar o funcionário 24h por dia, já não importando tratar-se de hora de lazer, trabalho, horas dedicadas ao convívio familiar.

A preocupação com a empregabilidade virou uma fixação, uma neurose, a final de contas, o emprego que se tem vai influenciar o estilo de vida, onde se vive, o que se tem e isso acaba importando muito, considerando que estes são fatores de relevância para se ter o respeito da sociedade. Isto significa que o trabalho tornou-se, para muitos, não só o seu meio de vida, mas o centro da sua vida, o seu centro de satisfação pessoal (ideia difundida pelas empresas).

Uma breve observação do atual cenário laboral revela que os trabalhadores, de modo geral, tem trabalhado mais, que o número de paralisações coletivas tem diminuído, que as pessoas se aposentam mais tarde, e como efeito desse movimento, direitos humanos e fundamentais como o direito à higiene física e psicológica, a vida privada, ao descanso à vida social têm sido ignorados. A longo prazo, isso tem levado o trabalhador ao cansaço, à fadiga, ao esgotamento. E o *Burnout* vai além desse esgotamento, sendo bem mais complexo e profundo seus impactos.

O presente artigo pretende explorar o *Burnout* como produto da conjuntura do mercado de trabalho descrito, analisar seu conceito, seu alcance nos diversos setores da vida do trabalhador e entender o papel das empresas frente a esse fenômeno que tem se tornado cada vez mais frequente na fala e na vida do trabalhador.

1 Síndrome de *Burnout*: o trabalho que adocece

A expressão Síndrome de *Burnout*, proveniente do inglês “burn” (queima) e “out” (exterior), é utilizada para indicar exaustão física e mental, esgotamento extremo, cronificação de um estado de estresse provocado pelo meio ambiente de trabalho. A

síndrome foi assim nomeada pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger, na década de 1970, após identificar em si mesmo sintomas da síndrome.

Herbert J. Freudenberger usou a expressão em seu artigo *Staff Burn-out (1974)* sendo assim assinalado, pela maioria dos autores, como o primeiro a usá-la¹. À época, a intenção do psicanalista era advertir a comunidade científica acerca das perturbações funcionais a que estavam sujeitos os profissionais da saúde.

Esse estado de esgotamento físico e mental já havia sido relatado, na literatura, com outras nomenclaturas, como por exemplo, “ ‘overstrain’ (Breay, 1913), ‘neurocirculatory asthenia’ (Cohen & White, 1951), ‘surmenage’ (Tuke, 1882) , e ‘fadiga industrial’(Park, 1934) (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Independentemente da denominação recebida é notório que todas as expressões se referem a um estado de cansaço extremo do trabalhador, ligado ao desenvolvimento do seu labor. Segundo Bruno Valio (2018, p. 67), “Freudenberger observou comportamentos de depressão, irritabilidade, aborrecimento, perda de motivação, comportamento de fadiga, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade”².

A discussão sobre a natureza do *Burnout* vem se intensificando com o tempo, bem como vem se alterando seu conceito conforme se aprofunda sobre o tema. Seria o *Burnout* uma questão médica? Seria uma questão filosófica? Seria o custo que se paga pelo modelo de trabalho?

A síndrome, antes classificada na CID10-Z73 (Classificação Internacional de Doenças), como “problemas relacionados com a organização de seu modo de vida” foi, recentemente, reconhecida pela a OMS como um fenômeno ocupacional, ligado ao trabalho, e passará a ser classificada pela CID11-QD85 , que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022. A OMS ainda declara³:

Burn-out é definido na CID-11 da seguinte forma: “Burn-out é uma síndrome

1 BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T..Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho, in BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. (org). Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo, Ed.Casa do Psicólogo, 2002, p.22: “No entanto, como aponta Schaufeli & Ezman (1998), a adoção deste vocábulo já havia ocorrido a Bradley em 1969, propondo uma nova estrutura organizacional a fim de conter o fenômeno psicológico que acomete trabalhadores assistenciais, que denominou staff Burnout.”

2 VALIO, Marcelo Roberto Bruno. Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador. São Paulo: LTr, 2018, p. 67

3 <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> . Acesso em 15 de setembro de 2021.

conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com sucesso. É caracterizado por três dimensões:

- sensação de esgotamento ou exaustão de energia;
- aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e
- eficácia profissional reduzida.

Uma intelecção mais acertada sobre o desenvolvimento do *Burnout* demanda uma busca pela origem dessa patologia, pelos sintomas primários, até chegar-se ao estado de esgotamento máximo, que acaba gerando crises existenciais, sobre os propósitos de vida, estando todos estes questionamentos ligados ao papel que o trabalho desempenha na sua vida. Sem embargo, pergunta-se: deveria o trabalho tomar proporções tão grandes assim na vida do assalariado? Deveria ser o trabalho o que dá sentido à vida do homem?

Quando a própria OMS conceitua o *Burnout* como um “esgotamento ou exaustão de energia”, isso, indubitavelmente, pode gerar uma mutabilidade no que significa esse esgotamento para cada indivíduo. O que faz com que surjam outras indagações, tais como: O *Burnout* resulta em um período de tempo que você passou sem fazer uma pausa ou um certo grau de gravidade? Você pode ficar exausto ainda que não tenha uma carga de trabalho extrema? Viria a síndrome com a depressão? Você pode adorar seu trabalho, e ainda assim desenvolver *Burnout*? O esgotamento causa uma mudança fundamental em como você pensa sobre o seu trabalho?

Para algumas pessoas, o esgotamento é apenas outra maneira de dizer que sua energia se esgotou e que precisam de férias. Mas, para outras, “esgotamento” é um vocábulo que implica em uma espécie de reflexão sobre a implacabilidade do trabalho.

Partindo dos seus estudos nos anos 1970, para Freudenberger, o estresse seria o ponto de partida ou a principal razão para ocorrência de *Burnout*. Posto isto, faz-se necessário desenvolver um pouco o tema do estresse e do estresse ocupacional para melhor caracterizar a síndrome de esgotamento.

Pode-se definir o estresse como um estado criado pela assimilação de estímulos que provocam excitação emocional que gera grandes consequências nas cognições

motoras da pessoa, causando uma reação natural no organismo humano quando este verifica situações de ameaça, injustiça ou perigo, causando assim, alterações psicofisiológicas⁴. Logo, ambientes que exponham o ser humano a cenários que provoquem irritação, medo, ou que frustrem as expectativas criadas por este, acabam originando uma decepção, uma desilusão em grande escala, com consequências físicas e psicológicas, como o cansaço extremo, exaustão, problemas de relacionamento, ansiedade, apreensão, indiferença, dentre outros efeitos.

O estresse ocupacional é aquele advindo do ambiente de trabalho, e faz-se necessário evidenciar que, embora o estresse ocupacional e o *Burnout* sejam ocasionados por situações associadas ao trabalho, não se confundem. Explicam Abreu, Klayne Leite (2002)⁵:

Devido ao fato de essas síndromes serem ocasionadas a partir de situações relacionadas ao trabalho, há quem desconsidere suas diferenças. No entanto, embora não haja na literatura um consenso em relação à gênese das mesmas, *burnout* não é o mesmo que estresse ocupacional. *Burnout* é o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse (Rabin, Feldman, & Kaplan, 1999). O estresse pode ser visto como seu determinante, mas não coincide com o mesmo. Farber (citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000) explora a idéia de que *burnout* não resulta só do estresse em si (que pode ser inevitável em profissões assistenciais), mas do estresse não mediado, do estresse não moderado, sem possibilidade de solução. Assim, *burnout* não é um evento, mas sim um processo e, apesar de compartilharem duas características - esgotamento emocional e escassa realização pessoal - *burnout* e estresse ocupacional diferem pelo fator despersonalização (Cherniss, citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000). León e Iguti (1999) consideram *burnout* como um quadro clínico mental extremo do estresse ocupacional (ABREU, 2002).

Em um cenário onde o trabalho está cada vez mais precário, com um aumento

4 SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. Rev. Cient. Sena Aires. 2018; 7(2): 148-56, p. 150-151. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>. Acesso em: 15 set. 2021.

5 ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2002, v. 22, n. 2 [Acessado 17 Outubro 2021], pp. 22-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>>. Epub 06 Set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>.

do número de contratos de zero horas (intermitentes, como se nomeia no Brasil) ou de curto prazo⁶, crescimento do número de autônomos com rendimentos erráticos⁷, mais “reestruturações” corporativas para aqueles que ainda têm empregos efetivos, exigência cada vez mais exacerbada por alta produtividade e perfeição técnica, invasão do trabalho nos horários que deveriam ser dedicados ao descanso, ao lazer, à desconexão, não é difícil visualizar que o enfrentamento a essa conjuntura levará, impreterivelmente, o trabalhador ao estresse crônico, e possivelmente ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Consequências dessa natureza dentro do ambiente de trabalho, vão de encontro às normativas internacionais da OIT⁸, bem como direitos fundamentais dos trabalhadores, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88).

2 *Burnout* versus a ideia: “Não é trabalho se você ama o que faz”

Ideias como “não é trabalho se você ama o que faz” ou “faça o que ama e

6
Pode-se citar como exemplo, os dados coletados juntos a o DIEESE, (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) divulgados por meio Boletim Emprego em Pauta, # 17, de dezembro de 2020, referentes aos números relacionados aos contratos intermitentes de trabalho, em 2019, no Brasil. Ao final de 2019, a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R \$637,00 (seiscentos trinta e sete reais) o que equivalia a 64% do valor do salário mínimo no ano, destaca o boletim técnico do DIEESE. O número de contratos intermitentes representou 0,13% do estoque de empregos formais em 2018, 0,33%, em 2019, e 0,44%, em 2020. O Boletim também mostrou que “22% não tiveram renda”. Outro dado que merece atenção é o que fala sobre o baixo tempo de duração média desses contratos: um máximo 6 meses e meio. São 3 meses e meio de espera e 3 meses de trabalho efetivo. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

7 Segundo a nota técnica “Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual”, divulgada pela OIT em 8 de setembro de 2021: “Cerca de 70% dos empregos gerados de meados de 2020 até o primeiro trimestre de 2021 são ocupações em condições de informalidade, segundo dados de um grupo de países latino-americanos, destaca o documento da OIT”. Válido recordar que, geralmente, tratam-se de ocupações com baixo rendimento, sem acesso a direitos sociais e bastante instáveis. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_819030/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 out. 2021

8 A Convenção 155 da OIT estabeleceu normas e princípios ressaltando a importância da participação, não somente do Governo, como também de empregadores e empregados, na elaboração de uma política sobre a Saúde e Segurança do Trabalho, além, também, da preocupação com o meio ambiente. Esta Convenção em seu artigo 4.2 da Convenção 155 declara, como um dos principais objetivos, que a política (Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho) “terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho”.

nunca precisará trabalhar” são introjetadas diariamente no pensamento humano. Acreditar em idealizações como essa traz uma grande frustração para o trabalhador, pois este passa a crer que a função do trabalho transpassa a de ser um meio para obter-se certa estabilidade financeira, carregando agora também o peso de servir de sustento emocional.

A partir do momento em que o trabalho passa ser visto dessa forma, o esgotamento, e a impossibilidade de manter essas bases em pé acabam adoecendo o trabalhador. A ideia da existência do emprego dos sonhos, e a ânsia para encontrá-lo e exercê-lo é muito perigosa, pois faz com que os trabalhadores aceitem qualquer tipo de exploração, no ambiente laboral, por pura deferência em ocupar aquele cargo. E assim, o empregado, sem que ninguém o tenha exigido, de forma autônoma e independente, passa a almejar a meta de dedicar-se a uma jornada de 24x7, ou seja, trabalhar por 24h, 7 dias da semana. Já não há fim da jornada, como afirmado anteriormente, os ambientes de trabalho, de lazer e o de casa se confundem. Por meio do uso difundido dos aparelhos eletrônicos, os trabalhadores se encontram ao alcance da empresa e disponíveis a qualquer momento.

Para além da quebra das barreiras ambientais, existe uma ruptura na própria essência da pessoa, que, na busca por essa locupletação emocional, espiritual e financeira, aproveita qualquer momento para se dedicar direta ou indiretamente ao labor, seja criando uma rede contatos durante momentos de lazer, seja consumindo informação a toda hora.

Quem aguenta, por tanto tempo, um ritmo como esse? O filósofo Byung-Chul Han, autor da obra “Sociedade do cansaço”, descreve esse com uma clareza intrigante esse cenário:

“A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são sociedades livres. Elas geram novas coerções. A dialética do senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva, ao contrário, a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso,

a exploração é possível mesmo sem senhorio". (HAN, 2015, p. 46-47)

Diante desse panorama, crescem os índices do aumento de trabalho informal, sob a desculpa de que se trataria de empreendedorismo, quando não passa de uma desregulamentação e supressão de direitos fundamentais trabalhistas. A ideia de ser livre para trabalhar esconde a lastimável verdade de que a única liberdade existente por trás disso é a liberdade para trabalhar até o esgotamento.

Ainda segundo o mesmo autor, a sociedade do século 21 se trata da sociedade de desempenho, sendo seus sujeitos empresários de si mesmos. Esse sujeito do desempenho é marcado pelo excesso de positividade, programando para si uma forma ideal de existência. O excesso de positividade empregado para obtê-la o conduz,inevitavelmente, ao esgotamento comum dos sofrimentos psíquicos da atualidade, que são, na visão do autor, especialmente a síndrome de *burnout* e a depressão. Como bem explica Han (2015, p. 27): "O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a *pressão do desempenho*. Visto a partir daqui, a Síndrome de *Burnout* não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida". O indivíduo da sociedade de desempenho explora a si mesmo, até devorar-se por completo, o que explica o *burnout*.

Mas a indagação mais importante seria: a quem interessa esse modelo de trabalho? Alguém deve levar vantagem com essa configuração laboral. Uma vez mais, o autor indica a resposta a essa indagação :

A autoexploração é muito mais eficiente que a exploração estranha, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. Paradoxalmente, o primeiro sintoma do burnout é a euforia. Lançamos eufóricos ao trabalho. Por fim acabamos quebrando. Na época do relógio de ponto era possível estabelecer uma clara separação entre trabalho e não trabalho. Hoje edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Com isso torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Laptop e smart-phone formam um campo de trabalho móvel. (HAN, 2017, p. 115-116)

Observando os números da Síndrome de *Burnout* no Brasil, tem-se o seguinte panorama: de acordo com o levantamento anual da Previdência, feito em 2019,

ocorreram, aproximadamente, de 455 afastamentos de profissionais do local de trabalho em decorrência da Síndrome de *Burnout*. Comparando este resultado com os números de 2018, que apontavam 309 afastamentos —, percebe-se um incremento de 32,10% em um ano. No ano de 2006, quando divulgado o primeiro relatório do órgão, não foi registrado nenhum caso da síndrome, inferindo-se assim que, em um lapso temporal de 13 anos, ocorreu um aumento de 455% de novos casos. Em 2020, foram 610 concessões. Segundo pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Isma), 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com o problema⁹. O Isma ainda realizou um levantamento internacional sobre o estresse dentro das organizações e determinou que o Brasil ocupa o primeiro lugar entre os países do Ocidente quando se trata do tema¹⁰.

Pesquisas realizadas por entes mais específicos, como Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS), revelam que 34% da população brasileira enfrenta diariamente estresse excessivo, e para 16,58% dos entrevistados, o terceiro principal motivo causador desse esgotamento mental é a sobrecarga no trabalho.¹¹ Diante desses números, e desse panorama, qual seria o papel das empresas? Como compatibilizar trabalho e saúde, em um mundo onde o trabalho ocupa o centro das atenções? O próximo ponto de será dedicado a sugestões de procedimentos que poderiam ser utilizados pelas empresas para harmonizar um cenário com trabalhadores saudáveis e produtivos.

3 O papel das empresas: como compatibilizar o binômio trabalho-saúde

O trabalho está cada vez mais precário e vem adoecendo as pessoas. Mas em um mundo onde o trabalho, como afirmado antes, é centro das atenções, mudar essa perspectiva levaria tempo, considerando o quanto da identidade das pessoas são definidas pelo trabalho.

A concepção de um mundo pós trabalho, baseado na ideia radical de um mundo

9 Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/noticia/cuidado-com-a-sindrome-de-burnout-o-povo> Acesso em: 18 out. 2021

10 Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/?obj=site&con=artigos&con=artigos&q=burnout> Acesso em: 18 out. 2021

11 Disponível em: <https://www.estresse.com.br/pesquisas-2/> Acesso em: 18 out. 2021

sem empregos, livre de trabalho, total ou parcialmente, já persevera há muitos anos, manifestando-se de maneira intervalada no tempo. John Maynard Keynes, economista americano, previu, em 1931, em um curto ensaio publicado sob o intitulado “Possibilidades Econômicas para Nossos Netos” que as futuras gerações trabalhariam apenas 15 horas por semana¹². Em 2000, Erik Raunch, biofísico e ecologista do MIT, foi além, declarando que seria necessário trabalhar apenas 11 horas por semana¹³.

Sem embargo, não trabalhar não se trata de uma opção para a grande maioria das pessoas, pois estas precisam de seus empregos, por uma questão de necessidade financeira. Apresentar uma renúncia, pedir demissão, em detrimento da saúde, trata-se, na realidade, apenas de uma agradável ilusão, e não de uma opção real para grande parte da população. Então, o que as empresas podem fazer para ajudar seus colaboradores, evitando o desenvolvimento de doenças como a Síndrome de *Burnout*?

Seria preciso restaurar a infraestrutura do trabalho, reestruturando a relação que as empresas têm com seus funcionários. Adotar novas medidas internas de conduta, como flexibilização da jornada, cobrança de metas mais realistas, em conformidade com realidade econômica do país, já seria um bom início.

Do que adianta receber comunicados internos do RH da empresa, com instruções como relaxar, praticar o autocuidado, uma vez que a empresa não garante, de fato, aos empregados, tempo efetivo longe do trabalho, ou de férias?

Em novembro de 2021, Portugal aprovou a lei apelidada de “Lei do descanso”, lei que proíbe os empregadores de contatar os trabalhadores fora de seu horário normal de expediente, seja por telefone, mensagem ou e-mail. Tal medida visa o respeito, por parte do empregador, aos momentos de descanso, lazer e convivência familiar do trabalhador, que, em conjunto com o direito ao trabalho, se tratam de direitos fundamentais, e por essa qualidade devem ser igualmente respeitados. Essa medida foi impulsionada em decorrência da adoção massiva do teletrabalho, modelo amplamente difundido com a pandemia da Covid-19. Foi necessária uma lei para restabelecer limites legais já existentes, o que demonstra, claramente, que

12 Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi0407200918.htm> Acesso em: 18 out. 2021

13 Disponível em: <https://exame.com/carreira/este-e-o-maximo-de-horas-que-voce-deve-trabalhar-para-se-sentir-bem/> Acesso em: 18 out. 2021

outros limites como o que é casa, o que é trabalho, já haviam sido traspassados. Dentre outras medidas trazidas pela lei, merece destaque outra preocupação com a saúde dos colaboradores: a organização de encontros presenciais regulares entre estes, para garantir que trabalhadores em regime remoto não se sintam isolados.

Outras medidas vêm sendo implementadas em alguns países, que optaram por diminuir o número de dias trabalhados na semana, em uma tentativa de restabelecer o equilíbrio entre a vida e o trabalho. Na Nova Zelândia, a empresa Perpetual Guardian fez o experimento de reduzir a jornada semanal de cinco para quatro dias, durante duas semanas do mês. Em seguida, pesquisadores da Universidade de Auckland e da Universidade de Tecnologia de Auckland entrevistaram os empregados e obtiveram o seguinte resultado: 24% declararam que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal melhorou, e 7% perceberam redução do estresse. Não houve registro de redução na produtividade.

Experimentos similares têm sido aplicados em vários países, por tempo mais prolongado, como na cidade de Reykjavik, na Islândia, que durante um ano, diminuiu pela metade um dia de trabalho por semana e, a exemplo do que ocorreu com a Nova Zelândia, demonstraram que a produtividade e os custos mantiveram-se ainda que o tempo de trabalho fosse reduzido. Podem ainda ser citados países como a Suécia e o Japão.

Ainda que as medidas não tenham sido mantidas, a realização desses experimentos têm extrema importância, pois indicam, que inicia-se um processo de preocupação com as “novas” doenças ocupacionais.

Um fenômeno histórico que vem chamando a atenção, nos Estados Unidos ficou conhecido como “A Grande Renúncia” vem chamando atenção pelo número, sem precedentes, de pedidos de demissão. Segundo dados da Secretaria do Trabalho americana, cerca de 4,3 milhões de norte-americanos optaram por deixar o emprego no mês de agosto de 2021¹⁴. A existência de programas de auxílio social foram apontados como os causadores dessa massa de pessoas que saíram, por opção de seus empregos, mas mesmo nos estados onde os auxílios foram diminuídos, não houve aumento na

14 Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2021/10/26/a-grande-renuncia-por-que-pedidos-de-demissao-vem-batendo-records-nos-eua.htm> Acesso em: 20 out. de 2021.

busca de postos de trabalho. Em outros países como a Alemanha, Espanha, China e Vietnã, já registram dados que apontam um movimento similar¹⁵.

Outra explicação para esse fenômeno seria o início de uma reconfiguração do mercado de trabalho: vale a pena submeter-se a qualquer condição de trabalho por dinheiro, ou melhor dizendo, por baixos salários, utilizados constantemente como justificativa para criação de mais postos de trabalho? Por um mercado definido por trabalhos extenuantes, em que nascem a ansiedade, a frustração, o esgotamento, o estresse, bem como a abdicação crescente à vida familiar, sem muitas chances de encontrar trabalho em melhores condições? O adoecimento dessa massa de trabalhadores tem colocado essa estrutura em xeque.

Fenômenos como esse servem para lembrar aos empregadores que o futuro deles também poderá ser precário se seus colaboradores não forem observados e tratados com zelo e cuidado. Melhorar e ressignificar essa estrutura de trabalho, devolver direitos trabalhistas, melhorar salários, é preciso. O mundo começa a revelar que o principal problema já não é a falta de postos de trabalho, mas postos de trabalho dignos, com salário dignos, em que os trabalhadores não sejam explorados até o esgotamento físico e mental.

CONCLUSÃO

Em um cenário onde o trabalho está cada vez mais precário, com um aumento do número de contratos de zero horas (intermitentes, como se nomeia no Brasil) ou de curto prazo, crescimento do número de autônomos com rendimentos erráticos, mais “reestruturações” corporativas para aqueles que ainda têm empregos efetivos, exigência cada vez mais exacerbada por alta produtividade e perfeição técnica, invasão do trabalho nos horários que deveriam ser dedicados ao descanso, ao lazer, à desconexão.

O mercado de trabalho encontra-se marcado por trabalhos extenuantes, causadores de extrema ansiedade, de frustração, de esgotamento, de estresse, bem como a abdicação crescente à vida familiar, sem muitas chances de encontrar trabalho

15 Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/a-grande-renuncia-ao-emprego-ruim/> Acesso em: 20 out. de 2021.

em melhores condições.

Apesar do panorama descrito, a ideia da existência do emprego dos sonhos, e a ânsia para encontrá-lo e exercê-lo faz com que os trabalhadores aceitem qualquer tipo de exploração, no ambiente laboral, por pura deferência em ocupar aquele cargo. E assim, o empregado, sem que ninguém o tenha exigido, passa a almejar a meta de dedicar-se a uma jornada de 24x7, ou seja, trabalhar por 24h, 7 dias da semana. Já não há fim da jornada, e os ambientes de trabalho, de lazer e o de casa se confundem. Por meio do uso difundido dos aparelhos eletrônicos, os trabalhadores se encontram ao alcance da empresa e disponíveis a qualquer momento.

Não é difícil visualizar que o enfrentamento a essa conjuntura levará, impreterivelmente, o trabalhador ao estresse crônico, e possivelmente ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, ao esgotamento crônico, a perda de si mesmo.

Sem embargo, não trabalhar não se trata de uma opção para a grande maioria das pessoas, pois estas precisam de seus empregos, por uma questão de necessidade financeira. Então, o que as empresas podem fazer para ajudar seus colaboradores, evitando o desenvolvimento de doenças como a Síndrome de *Burnout*?

Seria preciso restaurar a infraestrutura do trabalho, reestruturando a relação que as empresas têm com seus funcionários. Adotar novas medidas internas de conduta, como flexibilização da jornada, cobrança de metas mais realistas, em conformidade com realidade econômica do país, já seria um bom início.

Os empregadores têm um papel importante de serem meio para compatibilizar o binômio trabalho-saúde. O futuro deles também poderá ser precário se seus colaboradores não forem observados e tratados com zelo e cuidado. Melhorar e ressignificar essa estrutura de trabalho, devolver direitos trabalhistas, melhorar salários, é preciso.

Por meio de fenômenos sociais como “A Grande Renúncia” o mundo começa a revelar que o principal problema já não é a falta de postos de trabalho, mas postos de trabalho dignos, com salário dignos, em que os trabalhadores não sejam explorados até o esgotamento físico e mental.

REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão** [online]. 2002, v. 22, n. 2. Acesso em 17 Out. 2021, pp. 22-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>>. Epub 06 Set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. (org). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo, Ed.Casa do Psicólogo, 2002.

FERNANDES, Sandra Michelle Bessa de Andrade; MEDEIROS, Soraya Maria; RIBEIRO, Laiane Medeiros. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. 2008; 10(2): 414-427, p. 417. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11874/1/ARTIGO_EstresseOcupacionalMundo.pdf. Acesso em: 15 set. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª ed. ampliada - Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**. 2018; 7(2): 148-56, p. 150-151. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>. Acesso em: 15 set. 2021.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018.

Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em: 15 set. 2021.

Publicado originalmente na Revista Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 13, n. 2, p. 58-68, jul./dez. 2022

TECNOLOGIA E O NOVO MUNDO DO TRABALHO: A SÍNDROME DE BURNOUT E O NECESSÁRIO RECONHECIMENTO DE UM DIREITO A DESCONEXÃO LABORAL

Saulo Carvalho Almeida

Ticianne Lourenço Silva

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* tem incapacitado cada vez mais trabalhadores que por fatores danosos presentes no ambiente laboral desenvolvem a patologia. Junto ao avanço da tecnologia o trabalhador permanece continuamente ligado ao seu emprego, mesmo após cumprir seu expediente de serviço. O estudo em tela discorreu acerca do papel do empregador na referida situação de adoecimento de seu empregado, da mesma forma que, versou sobre suas responsabilidades no que tange à reformulação do ambiente de trabalho, quando o mesmo for nocivo à saúde do trabalhador. A metodologia do presente *paper* foi centrada em pesquisa bibliográfica, descritiva e exploratória, analisando as premissas constitucionais, legislação e jurisprudência, visando abordar e elucidar a problemática exposta. Ao fim, nota-se a indispensabilidade de regulamentação de legislação exclusiva do direito à desconexão, bem como, diretrizes que reconheçam doenças psíquicas como dignas de garantias legais ao bem estar do empregado.

PALAVRAS-CHAVES: Síndrome de *Burnout*. Direito à desconexão. Teletrabalho. Relação trabalhista.

Saulo Carvalho Almeida

Doutor (Bolsa CAPES) e Mestre (Bolsa FUNCAP) em Direito Constitucional nas Relações Privadas pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Pós-Doutorado em Direito na Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP (2020-2021). Pós-Doutorado em Direito na Universidade de Fortaleza (2018-2020)

Ticianne Lourenço Silva

Formada em Direito no Centro Universitário Unicatólica de Quixadá-CE. Pós-Graduada em Direito e Processo Penal pelo Centro Universitário Uniamérica. Funcionária Pública.

ABSTRACT

The Burnout Syndrome has incapacitated more and more workers who, due to harmful factors present in the work environment, develop the pathology. Along with the advancement of technology, the worker remains continuously connected to his job, even after completing his service hours. The study on screen discussed the role of the employer in that employee's illness situation, in the same way that it dealt with his responsibilities regarding the reformulation of the work environment, when it is harmful to the worker's health. The methodology of this paper was centered on bibliographic, descriptive and exploratory research, analyzing the constitutional premises, legislation and jurisprudence, aiming to approach and elucidate the exposed problem. Finally, we note the indispensability of regulating exclusive legislation on the right to disconnect, as well as guidelines that recognize mental illnesses as worthy of legal guarantees for the employee's well-being.

KEYWORDS: Burnout syndrome. Right to disconnect. Teleworking. Labor relationship.

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de *Burnout* acometerá cada vez mais pessoas no mundo inteiro, que desenvolvem, devido o labor excessivo, estresse de caráter persistente. Em sua definição *Burnout* é a condição de alguém que se tornou física e emocionalmente cansado, depois de realizar um trabalho exaustivo por um longo período de tempo. Está estritamente associada ao esgotamento humano, vinculado ao trabalho. Segundo especialistas, a pessoa que desenvolver a síndrome comprometerá suas funções sociais e laborais de pessoa humana, em decorrência de fatores advindos do ambiente de trabalho.

O trabalhador portador apresentará uma série de indícios do estresse patológico, como falta de motivação, exaustão, sentimento de incapacidade, apesar de o *Burnout* não representar falta de incapacidade, a pessoa é apta, porém, a produção de suas funções será limitada por seu estado psíquico. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de *Burnout* oficialmente como uma síndrome crônica, incluirá a Síndrome de *Burnout* na nova Classificação Internacional de Doenças CID-11, em janeiro de 2022. O reconhecimento como patologia será ferramenta fundamental

para a conquista dos direitos ao tratamento e proteção do trabalhador, o ambiente de trabalho causador de danos existenciais é o mesmo indispensável à sua subsistência.

Outrossim, o conteúdo científico da pesquisa tratará da empregabilidade do direito à desconexão como instrumento para remediar os danos acarretados pela Síndrome de Burnout, e, o debate enfrentará a adversidade da ausência de regulamentação exclusiva à desconexão.

A justificativa do estudo se dará devido a problemática envolvida, que buscará sanar as seguintes indagações: Os impactos causados pela Síndrome de *Burnout* são meritórios da concessão ao direito à desconexão do trabalho? Será à desconexão um direito fundamental ou parte já inclusa nas garantias constitucionais pertencentes ao ser humano? Até onde devem ir as ações do empregador no cenário de doenças psicossomáticas, como a Síndrome de *Burnout*, na realidade dos empregados e de sua empresa? A referida pesquisa possuirá o objetivo geral de investigar a realidade do cenário de trabalho para as pessoas que sofrem com a Síndrome de *Burnout*. Assim, buscará definir as garantias e direitos do trabalhador, no contexto em foco, com fulcro na preservação da saúde do trabalhador. Discorrerá acerca da segurança empregatícia, bem como objetivará efetuar a análise de meios preventivos e resolutivos para o problema debatido.

A metodologia científica que será aplicada no estudo monográfico será a descritivo-analítico, desenvolvida por meio de pesquisa documental bibliográfica de obras diversificadas e aptas em suas especializadas, o procedimento conterà o propósito de alcançar os objetivos da pesquisa.

Ao fim, atribuirá como hipótese a necessidade de regulamentação de normas que tratem a desconexão ao trabalho, como meio garantidor da recuperação e reabilitação do trabalhador. Da mesma forma, que disciplinará a conduta dos envolvidos na relação trabalhista, com intuito de preservar empregado e empregador.

2 AS GARANTIAS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 EM FACE DA SAÚDE DO TRABALHADOR

O direito constitucional atua na seara trabalhista de maneira crucial, sendo a sua base e abertura para aquisição de novas garantias. Sua proteção abarca inúmeros

pontos conflituosos, como o direito à saúde, ao ambiente de trabalho seguro, incluindo, especialmente todo o rol de direitos e garantias fundamentais, o direito à previdência social.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em sua Seção II da Saúde, no art.196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Assim, consta como definido que é inconstitucional a não proteção à saúde, ofertando embasamento constitucional à luta contra fatos e atos que violem tal premissa. A partir desse ponto, nascem dúvidas ao surgirem patologias desconhecidas ou não populares no meio social, por serem inicialmente desamparadas de forma clara e garantista.

A Lei Nº 8.080/1990 regulamentou os atos de saúde por todo o Brasil, o Sistema Único de Saúde (SUS) atua como responsável habilitado no desenvolvimento de condutas que viabilizem o bem-estar do trabalhador, como estratégias de prevenção, desenvolvimento de programas de saúde, tratamento de enfermidades físicas e mentais, sendo exemplo primordial da atuação dos direitos constitucionais na vida do trabalhador¹.

Diante dos resultados do estudo realizado por Mendes et al. (2015), aponta-se que, independente do progresso nas prerrogativas ainda há muito o que conquistar, na esfera cultural e legislativa, bem como, remodelação interna de instituições de emprego, externa com assistência legal seguramente estabelecida, atuação do Estado por meio de políticas públicas, como o SUS e o atendimento ofertado. Em síntese, o trabalho dos autores alega a indispensabilidade de implantação de medidas efetivas no âmago da Política de Saúde do Trabalhador.

Dentre os direitos sociais ofertados pela Constituição Federal, especificamente em seu art.7º, inciso XXII, encontra-se o direito à melhoria de vida social dos trabalhadores, seja ele de natureza urbana ou rural, assegurando a proteção do meio ambiente de trabalho, ao tratar da proteção de perigos ligados ao espaço laboral, mediante regulamento jurídico, objetivando preservar e estimular fatores essenciais de cuidados com a vida humana. Ressaltando que, resguardar a integridade física e mental do trabalhador, não significa o descaso do Estado com o setor empresarial, mas sim, o devido cumprimento dos direitos assegurados as pessoas que ingressam no mercado

1 (COSTA et al., 2013).

de trabalho² (VÁLIO, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha, desde sua criação, o papel de agente responsável pela preservação da integridade do ser humano, assim, prezando pela dignidade da pessoa humana, pretendendo aprimorar de maneira positiva o espaço laboral e as relações de trabalho e promover a justiça no universo trabalhista. A própria OIT também definiu o que seria o labor decente, aplicando requisitos como o pagamento merecido pelos serviços desempenhados, igualdade, liberdade, segurança e a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana³ (ELSNER, 2015).

A dignidade da pessoa humana, princípio constitucional fundamental e indispensável, lavrado no art.1º, inciso III, pertence a todo cidadão, apenas pela condição de sua existência humana, dotada de extensão nas mais variadas questões de direito do cidadão, agindo como fonte emissora dos demais direitos fundamentais. Bem como, desempenha papel garantidor aos direitos individuais e sociais do trabalhador, conforme a doutrina majoritária, a dignidade da pessoa humana atua como fundamento do ordenamento jurídico⁴.

Mais um direito ofertado pela CF/88 é o da Assistência Social, positivado em sua seção IV, art.203, independente da relação contributiva do cidadão com a seguridade social, visando a proteção do homem ou mulher, de qualquer idade, bem como, sua habilitação e recuperação ao setor trabalhista. O profissional assistente social opera de maneira ágil e ampla, abrangendo os centros de tratamentos públicos de saúde e de apoio trabalhista, como Unidades Básicas de Saúde (UBS) e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e outras inúmeras entidades, a assistência social contribui ativamente para a recuperação do trabalhador⁵.

A responsabilidade da manutenção do meio ambiente laboral seguro não é exclusiva do Estado, mas sim, coletiva, de acordo com o rol constitucional da Saúde, em seu inciso VIII. Descumprir ordenamentos jurídico, que resguarde direito do trabalhador, acarreta em riscos, como na segurança, bem-estar e integridade

2 2 (VALIO, 2018).

3 3 (ELSNER, 2015).

4 4 (SCHIAVI, 2016).

5 5 (MENDES, WUNSCH, 2011).

física, moral e psicológica do trabalhador. Não há necessidade de os referidos riscos acontecerem para que figurem o dano moral, somente que haja a transgressão legal⁶.

A conformidade da Consolidação das Leis Trabalhistas com a norma constitucional pode ser vista, no que tange à proteção do empregado, no art.154 da CLT, que aponta a exigência de atenção às prerrogativas que resguardam a integridade do trabalhador, sendo elas sanitárias e preventivas à riscos físicos⁷.

O direito aos períodos de descanso, remuneração, regulamentação do trabalhador, assim garantindo seus direitos, por meio de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, proteção contra locais de trabalho insalubres, questões de igualdade de gênero e um arcabouço extenso protetivo se encontram na CLT, contudo, para a doutrina, ainda existem muitas questões que devem conquistar espaço, conforme as mudanças sociais, por meio de estudos e análises oficiais⁸.

Conforme Almeida e Lima (2018), mesmo com todo aparato constitucional, muitos brasileiros permanecem desamparados em questões trabalhistas, sobretudo no âmbito público, estipulando possíveis estratégias como criação de norma própria para Segurança do Trabalho para o agente público, na conjectura geral o autor reafirma a necessidade de disseminar a discussão de aprofundamento na esfera da proteção do trabalhador.

Contudo, no que diz respeito ao estado atual do direito em face da saúde do trabalhador, a Carta Magna de 1988 atua de maneira digna, entretanto, é necessário que seja estabelecida, de forma estruturada, as devidas normas próprias e adequadas às delimitações jurídicas modernas. De tal forma, os legisladores e juristas também possuem o dever social de atuar conforme a realidade do cidadão, levando em consideração seu estado econômico e cultural, ocasionando o avanço do direito onde for pertinente⁹.

6 6 (TEIXEIRA, 2005).

7 7 (SILVA, 2012).

8 8 (LOURENÇO, BERTANI, 2007).

9 9 (DALLARI, 2009).

3 IMPACTOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Ao iniciar uma relação trabalhista, o empregado não negocia em seu contrato o domínio de sua vida pessoal, seu corpo, suas crenças e todo o seu tempo ao empregador. O que dispõe é parte de seu tempo e força, física e mental, para que o mesmo seja aplicado na execução de tarefas destinadas à sua função. A aquisição do próprio ser humano ficou no período da escravatura. Entretanto, na vida contemporânea, a maior quota-parte de vida da pessoa é dedicada à sua carreira, vivenciando os avanços da tecnologia, modos de produção e mudança das normas¹⁰.

Consoante Sérgio Cabral dos Reis e Wânia Cláudia Gomes de Lourenzo (2015), é de extrema importância o debate e análise do papel do empregador e do empregado no cenário da Síndrome de *Burnout*, sendo responsabilidade do empregador administrar o cenário de trabalho, um dos principais fatores de adoecimento do trabalhador, considerando que não surge do trabalhador de forma natural, porém, ao ser provocada por fatores externos de seu ambiente laboral.

A colaboração entre empregador e empregado na relação de trabalho é fundamental, a realidade moderna alterou a realidade da composição no trabalhista, em décadas passadas a cultura arcaica de que o empregador detinha posse sobre o sujeito que lhe prestava serviço predominava, a visão atual encontra-se em positiva mutação, em prol da dignidade e liberdade do indivíduo. Todavia, a competência administrativa do empregador não se restringe apenas a aspirar êxito na seara de gerenciamento do capital, da mesma forma, tem por atribuição proteger o bem-estar de seus funcionários¹¹.

Concordante com o exposto acima, Marcelo Roberto Bruno Válio (2018) versa que, o art.2º da CLT destina a responsabilidade dos riscos corridos em sua prática econômica, e principalmente, ao tratar das ameaças aos direitos e garantias do trabalhador.

O dano existencial é o dano que possui maior relação com as doenças psicossomáticas advindas do ofício do ser humano, bem como nas lides do trabalho.

10 10 (AMADO, 2018).

11 11 (CORRÊA, 2015).

Conceituado como o dano das relações pessoais, grande causador de malefícios sociais, como no cenário do trabalhador acometido pelo *Burnout*, que sofre graves consequências em sua esfera particular, família e amigos, tal como a sua convivência com a sociedade em geral¹².

Tais prejuízos permeiam as esferas psíquicas e morais, o assédio psicológico é manifestado de forma passiva, quase que oculta, por meio de atos intimidadores e repreensivos, sofrido e praticado por qualquer sujeito da relação trabalhista. O assédio moral é realizado, por integrante do ambiente de trabalho, frente aos entes da equipe, provocando vexação pública, atingindo saúde física e mental do indivíduo, por vezes, contribuindo para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*¹³.

O sujeito operador de determinado serviço não é simples meio de obtenção de rendimentos pecuniários, mas sim, personagem indispensável no funcionamento e êxito do estabelecimento a qual presta serviço. Outrossim, a valorização dos entes da relação de emprego agrega proveitos sociais, como o e ao Estado¹⁴.

O trabalho é direito fundamental do indivíduo, bem como, o contratante tem responsabilidade pelos danos acarretados ao funcionário, levando em consideração as normas constitucionais positivadas. Na hipótese de o meio ambiente laboral causar dano ao trabalhador, o empregador será responsabilizado, considerando que o infortúnio foi resultado da prática trabalhista realizada e suas condições¹⁵.

No cenário da Covid-19, o papel do empregador enfrentou incisivas indagações, como a responsabilização pela contaminação e óbitos de seus funcionários, deixando a circunstância ainda mais caótica, pela iminência de possíveis demissões. Além de que, ficou o empregador responsável pela futura comprovação, caso necessária, de ações preventivas contra o adoecimento do trabalhador, recebendo a recomendação de efetuação de registro de todos os atos preventivos nesse período, o que vale de forma geral para o dia-a-dia do ambiente de trabalho¹⁶.

O número de ações na Justiça do Trabalho alavancou no decorrer do

12 12 (SILVA, MACIEL, 2018)

13 13 (ALVEZ, PEDROSA, 2019)

14 14 (CORRÊA, 2015).

15 15 (CAMILO, 2015).

16 16 (CALCINI, VALENÇA, 2020).

enfrentamento do Covid-19, devido à junção do trabalho remoto como alternativa de permanência das empresas no mercado em meio à crise inesperada. O Ministério Público do Trabalho alertou acerca do impasse do mantimento dessa estratégia, sob a justificativa da não existência de norma adequada ao teletrabalho¹⁷.

4 RECONHECIMENTO POR TRIBUNAIS TRABALHISTAS

O direito em seus primórdios romanos não possuía caráter meramente especulativo, sendo baseado em acontecimentos reais que passavam a ser analisados. Na primeira metade do século XX o estudo de caso começou a ser introduzido na área da pesquisa acadêmica, especialmente nas ciências humanas, como na metodologia jurídica. Nota-se, desde então, o resultado positivo para construção de pesquisa, a junção do estudo de caso com a metodologia jurídica¹⁸.

A relevância e contribuição do uso de casos concretos, por meio de jurisprudência, demonstra a união entre a teoria das normas jurídicas e sua aplicabilidade nas lides dos tribunais de um país. O objetivo da citação jurisprudencial, em teses e trabalhos de especialistas, comprova o reconhecimento do direito e sua colocação no exercício real, restando evidenciado a coerência da utilização de decisões judiciais na pesquisa acadêmica¹⁹.

A jurisprudência não é apenas utilizada na esfera judicial advocatícia, sendo também, ferramenta valiosa em projetos de pesquisa acadêmica no Brasil, desde o fim do século passado, quando a atuação dos Tribunais Superiores ganhou maior representação. Na conjuntura atual, a aplicação jurisprudencial em teses e pesquisas em geral é instrumento habitual, unindo caso prático à teoria²⁰.

O universo laboral, ao se deparar com as mazelas de doenças psicossomáticas como o *Burnout*, começa a abrir os olhos, enxergando sua repercussão nos resultados de produção e relação trabalhista. Não surgiram apenas consequências internas nos setores laborais, tampouco familiares ou sociais, mas também, ampliou a demanda

17 17 (CAVALLINI, 2020).

18 18 (TASSIGNY et al, 2016).

19 19 (MONEBHURRUM, 2015).

20 20 (FERFERBAUM, QUEIROZ, 2019).

de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Como por exemplo, a jurisprudência:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT – INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do “esgotamento profissional”), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos do arts. 186 e 927 do CCB e art.5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 – RO:00114864320155030132 MG 0011486-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Data de Julgamento: 27/10/2017, Quarta Turma, Data de Publicação: 30/10/2017. DEJTTRT3/Cad.Jud. Página 804. Boletim: Não).

No Brasil, as decisões em questões trabalhistas de natureza moral e indenizatória, estão ganhando espaço nas sentenças da Justiça do Trabalho, como a jurisprudência supracitada. O dano moral tornou-se causa frequente nos tribunais nacionais, assegurado seu protesto pelo art.114, inciso VI, que trata das ações referentes aos danos ocasionados pela relação de trabalho, sejam eles morais ou patrimoniais²¹.

Neste sentido, versa a jurisprudência:

EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade (“síndrome de Burnout”), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexo causal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F322, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela “síndrome de Burnout”, justamente em razão de métodos de gestão assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada de trabalho

21 21 (FLORES et al., 2019).

exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus da prova, no caso, despicendo. Recurso Ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. TRT-PR-29260-2009-014-09-00-7. ACO-36414-2011 – 2 TURMA. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Publicado no DEJT em 09-09-2011.

O empregador é responsabilizado civilmente, conforme a Carta Magna em seu art.7º, inciso XVIII, quando houver dolo ou culpa, a segurar o trabalhador em acidentes de trabalho, sendo obrigado a indenizar seu funcionário pelo dano sofrido. O Código Civil Brasileiro versa sobre a responsabilidade civil comum, a qual incumbe indenização a quem causou prejuízo, com ou sem culpa, causador de risco a outrem. Nos casos em que os prejuízos acarretarem incapacitação do prejudicado, em relação ao trabalho, haverá, além da indenização, as custas da reabilitação na obrigação do empregador²².

5 O DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

Emergido na legislação francesa, o direito à desconexão conquistou espaço nas lides e discussões trabalhistas pelo mundo, alavancado pela crescente disseminação digital em meio à vivência pública e privada dos indivíduos. Frente ao forte aumento da demanda trabalhista, referente aos casos de descumprimento dos direitos fundamentais ao trabalhador, como o seu direito ao descanso e lazer. A facilidade atual de acesso ao trabalho possibilita que tarefas sejam realizadas do lar do funcionário, independente do mesmo compor o sistema de teletrabalho ou não, como atividades de atendimento ao cliente, intercomunicação com superiores e equipe, caracterizando tempo de serviço²³.

O avanço da ciência tecnológica proporciona a constante conexão entre pessoas, lugares, conhecimentos, bem como, a conectividade do trabalhador com seu labor. Assim, a relação que possuía horário determinado para afinco e dedicação do empregado, passou a ser estendida por onde fosse, rompendo o tempo de lazer da

22 22 (VALIO, 2018).

23 23 (PARREIRA, 2017).

pessoa humana. Desta maneira, o direito à desconexão surge para salvaguardar o direito trabalhista de repouso, em especial, diante do cenário contemporâneo, resultando no direito a desconexão digital²⁴.

A extrema conexão é ferramenta aliada da rivalidade em meio ao quadro de empregados, bem como, é um dispositivo que transforma a execução das atividades laborais, diminuindo o tempo e a dificuldade de cada um dos afazeres. Consequentemente, gerando maior nível de estresse e desequilíbrio na vida dos funcionários. Desse modo, progride a indispensabilidade de regimentar o desligamento e limitação do vínculo infundável da pessoa humana com seu labor²⁵.

Algumas firmas optaram por restringir o uso dos meios de comunicação corporativos, como e-mail, número de celular, nos tempos de descanso do trabalho, ao fim do expediente, finais de semana, feriados e férias. Na ausência de regulamentação própria, é um exemplo ético e eficaz de responsabilidade com a integridade do empregado²⁶.

Sem previsão legal própria, o direito a desconexão vem sendo garantido em meio ao rol do art. 7º da Constituição Federal e outras premissas do direito brasileiro, como a Consolidação das Leis Trabalhistas, contando com a eficácia da interpretação hermenêutica. Os princípios correspondentes à preservação das garantias do trabalhador, como pessoa humana, dotado de dignidade e prerrogativas, tais como o direito ao lazer e descanso auxiliam imensamente no amparo à proteção do trabalhador²⁷.

6 A DESCONEXÃO TRABALHISTA FRENTE À SINDROME *BURNOUT*

O direito a desconexão possui forte ligação com os direitos fundamentais da pessoa humana, no contexto de intrusão na vida pessoal do trabalhador as garantias constitucionais que se destacam são o direito à vida privada e a intimidade, elencados nos artigos 5º, inciso X, e 6º da CF/88. Tais premissas objetivam preservar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular do indivíduo, sem qualquer pretensão danosa

24 24 (COSTA, MOURA, 2017).

25 25 (SOUSA, 2019).

26 26 (RIBAS, 2018).

27 27 (GONZAGA, 2019).

ao mercado de trabalho, porém sim, visando o resguardo do bem estar humano e social²⁸.

A conjuntura de quem não perdeu o emprego na pandemia da covid-19, mas, adotou o teletrabalho, sem treinamento prévio, equilibrando o serviço com o novo ambiente de exercício laboral, em sua própria casa, ocasionando maior incidência de patologias psicossomáticas. O estado mental do trabalhador poderá sucumbir as novas dificuldades e a extrema conexão com seu ofício, discutidas no presente trabalho, muitas vezes de forma tão abrupta que necessite afastar-se de seu labor. Ressaltando que, os avanços do mundo trabalhista associados as novas tecnologias podem ser aliados, contudo, carecem de elaboração eficaz em seu funcionamento²⁹.

A norma constitucional assegura o direito de desconexão quanto ao descanso semanal e devida jornada de trabalho diária, buscando promover a qualidade de vida do cidadão e proteção de sua integridade e qualidade de vida. Modalidades de trabalho do mundo contemporâneo, como o teletrabalho, trazem questões de impasse sobre a desconexão, no âmbito da omissão legislativa dessa problemática, como também, organizacional, na ausência de limites da intrusão do trabalho na vida do trabalhador, ponto discorrido no primeiro capítulo deste trabalho³⁰.

O direito europeu caminha à frente do Brasil quanto a regulamentação do direito à desconexão laboral, alguns países do continente europeu positivaram a norma, como é o caso da França, os espanhóis estudam e debatem a problemática. À medida que o universo trabalhista avança o direito deve acompanhar, da prevenção às medidas punitivas, trazendo a reflexão de cabimento do direito a desconexão como um direito fundamental³¹.

O afastamento temporário de pessoas acometidas pela Síndrome de *Burnout*, definido por profissionais habilitados, traz uma série de benefícios a ambas as partes da relação trabalhista, como por exemplo, o fortalecimento físico e mental da equipe de trabalho, aumentando o rendimento de manufatura e dividendos, dotados de mais eficiência e qualidade de vida, beneficiando a comunidade, não apenas aos particulares

28 28 (MAFFRA, 2015).

29 29 (MAIOR, 2003).

30 30 (BALD, TESSANN, 2016).

31 31 (CARDIM, 2018).

do vínculo empregatício³².

Muitos trabalhadores temem a busca por desconexão digital por preverem prejuízos em seu emprego, como a dispensa da empresa ou perda de possível promoção. Entretanto, vê-se o desligamento em tempo definido por especialista como forma de contenção de danos, havendo a necessidade de reabilitação do ser humano acometido pela síndrome. Apesar de não estar em seu estado mais produtivo, é treinado e adequado por sua empresa contratante, após sua recuperação ou controle dos sintomas, regressaria aos seus afazeres, acompanhado por seu psicoterapeuta e, com seu ambiente de trabalho restabelecido³³.

Apontado como atual instrumento indispensável na defesa da integridade moral e física do trabalhador, o direito de desligamento do ambiente e afazeres do trabalho atua como meio de descanso e retorno da pessoa à sua vida pessoal. O labor pode dignificar o homem, porém, sem o repouso o homem ficaria inutilizável, assim, o direito ao lazer é essencial, bem como a apropriada regulamentação do direito a desconexão na legislação brasileira³⁴.

Notavelmente, o direito à desconexão encontra-se atrelado aos direitos fundamentais do cidadão, autores alegam que seria um próprio direito fundamental, enquanto outros defendem uma regulamentação específica, defendendo a sua relação com as garantias fundamentais já existentes. Diante de todo o exposto, o direito à desconexão do trabalho possui enquadramento cabível frente às consequências derivadas das doenças laborais psicossomáticas, tal como a Síndrome de *Burnout*.

7 CONCLUSÃO

A inserção da tecnologia no setor trabalhista impulsionou ainda mais a renovação das formas de produção e execução das atividades manufatureiras. Na contemporaneidade, a ciência tecnológica proporciona nova configuração no mercado de trabalho, impactando desde os pontos mais simples aos mais complexos, da produção ao consumo, sendo assim forte aliada do acúmulo de capital. No entanto,

32 32 (ALVARENGA et al., 2020).

33 33 (AMADO, 2018).

34 34 (NASCIMENTO, CREADO, 2020).

para o trabalhador cada transformação no ambiente de trabalho é fator gerador de consequências, à exemplo da situação atual de disseminação dos meios facilitadores de acesso ao trabalho, cenário de adoção em massa do teletrabalho, possibilitando o fácil e constante acesso ao serviço.

A princípio, para a companhia empregadora, parece vantajoso a ligação ampliada do empregado com suas funções, a partir do uso de aparelho eletrônico em sua própria residência ou local diverso do ambiente de trabalho. Todavia, surgem prejuízos para ambas as partes em momento posterior, como danos patrimoniais, existenciais e morais, em razão de o tempo de vida do ser humano ser invadido por seus encargos laborais fora de hora da jornada de trabalho. Tal ação propicia a deterioração da integridade física e mental do homem e mulher.

As doenças psicossomáticas são espécies de patologias derivadas após o desgaste excessivo no ambiente laboral, o debate acima travado tratou particularmente da Síndrome de *Burnout*, responsável por incapacitar o trabalhador, causando improdutividade, problemas de relacionamento entre parceiros de ofício e inúmeros malefícios de cunho pessoal e profissional ao empregado. Embora o empregador não fique de fora na lista de malefícios, tais como a diminuição da produtividade, conflitos internos entre funcionários e baixa na qualidade de seu serviço ofertado, originando em perda de lucro e credibilidade no mercado.

Além da prevenção, debate-se a aplicação do direito à desconexão como alternativa no combate aos elementos causadores de adoecimento crônico na pessoa humana. Persevera a adversidade da não regularização legal da desconexão, que é impasse crucial ao tema, havendo concordância majoritária entre autores acerca da necessidade de uma definição legal.

Ao passo que não se conquista o regimento normativo próprio da desconexão, as lides processuais brasileiras, fazem uso dos direitos fundamentais assegurados ao cidadão. Do lazer ao direito de exercer profissão de sua escolha e capacitação, são recursos legais viáveis, porém, não ideais, para assegurar a defesa da pessoa humana. A Constituição e a CLT não são as únicas aliadas dos direitos do trabalhador adoecido pelo trabalho desgastante e excessivo, bem como, o uso do Código Civil, os juristas utilizam a punição por danos, na ausência de norma positivada própria da desconexão.

A adoção de estratégias cautelares passou a ser visivelmente eficaz, entretanto,

não é obrigatória por norma alguma, logo, há a imediata necessidade de efetivação de normas concretas que salvaguardem o trabalhador de exposição à riscos psicológicos, físicos e trabalhistas, no que diz respeito à ultrapassagem frequente de sua jornada de trabalho. O reconhecimento de patologias psicossomáticas, tais como a síndrome de *Burnout* e sua entrada no rol de doenças da OMS, favorecem não apenas a pesquisa acadêmica, como também, o embasamento jurídico e fático fundamentais para efetivar atuação protetiva judicial. Igualmente, ao empregado investido ou ao que viesse a desenvolver a enfermidade, assegurariam seu direito à reabilitação, de acordo com recomendação de especializada.

Conforme o avanço dos recursos de conectividade ao trabalho, surgem mais riscos de comprometimento ao ser laboral, tornando inadiável o posicionamento de norma oficial que presida o controle de acesso ao trabalho de maneira justa às partes da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J.C; LIMA, I.A. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **R.Bras.Planej. Desenv.**, Curitiba. V.7, n.1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd> Acesso em: 13 de nov. de 2020.

ALVARENGA, R. Zantonelli de; FERREIRA, Marília Lustosa; BASTOS, Caroline R. da Silva. A Duração do Trabalho na Reforma Trabalhista e o Direito a Descanso e a Desconexão. Vol.210: **Revista de Direito do Trabalho**, 2020.

ALVES, Késia Ferreira; PEDROSA, Jussara Melo. **O assédio moral decorrente das relações de trabalho como fator desencadeador da Síndrome de Burnout**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1307> Acesso em 14 de nov. de 2020.

AMADO, João Leal. Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito a desconexão profissional. N.52. Campinas-SP. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15**

Região, 2018.

BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, c.8, n.2, 2016. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1019/1006> Acessado em: 16 de 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 01 de out. de 2020.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 21 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 226-03-2013.5.15.0100 MG**, Relator: Denise Alves Horta. Data do Julgamento: 27/10/2017. Data da Publicação: 30/10/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO: 29260200914907 PR**, Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Data da Publicação: 09/09/2011.

CALCINI, Ricardo; VALENÇA, Maria Cibele de Oliveira Ramos. **Covid-19 é ou não doença ocupacional de trabalho?**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-03/pratica-trabalhista-covid-19-ou-nao-doenca-ocupacional-trabalho> Acesso em: 16 de nov. de 2020.

CAMILO, Adélia Procópio. **Meio Ambiente do Trabalho como Direito Fundamental e Responsabilidade Civil do Empregador**. Revista do Direito do Trabalho, v.1, n.1, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2015.v1i1.338> Acesso em: 15 de nov. de 2020.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador**. 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/769370.pdf#page=142> Acesso em: 16 de nov. 2020.

CAVALLINI, Marta. **Falta de regulamentação para home office faz disparar ações na Justiça**. G1, 2020. Disponível: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/19/falta-de-regulamentacao-para-home-office-faz-disparar-acoes-na-justica.ghtml> Acesso em: 24 de nov. de 2020.

CORRÊA, Jeano Saraiva. Direito do Trabalho e a saúde mental do trabalhador: considerações sobre a Síndrome de Burnout. Actio **Revista de Estudos Jurídicos**, v.2, n.5. Maringá. 2015. Disponível em: <http://actiorevista.com.br/index.php/actiorevista/article/viewFile/6/19> Acesso em: 13 de nov. de 2020.

COSTA, Marli M.M. da; MOURA, Analice Schaefer de. **O reconhecimento direito de desconexão do trabalho: uma perspectiva de gênero**. Congresso Interinstitucional UNISC/URCA. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/ppds/article/view/16450/4097> Acesso em: 25 de nov. de 2020.

COSTA, Danilo et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Rev Bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v38n127/v38n127a03.pdf> Acesso em: 11 de nov. de 2020.

DALLARI, Sueli Gandolfi. A Construção do Direito à Saúde no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**, v.9, n.3, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rdisan/article/view/13128/14932> Acesso em: 12 de nov de 2020.

ELSNER, LarissadeOliveira. **A aplicação do conceito de trabalho decente da organização internacional do trabalho (OIT) sob a luz dos princípios (...)**. Pós Graduação, UFRGS, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/157625> Acesso em: 13 de nov. de 2020.

FEFERBAUM, Marina. QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses.** – ed.2. – São Paulo: Saraiva, 2019.

GONZAGA, Amanda de Carvalho. **O reconhecimento jurídico do direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da síndrome de *Burnout* nas relações de emprego.** Salvador, 2019.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; BERTANI, Íris Fenner. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/11.pdf> Acesso em: 10 de nov. de 2020.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho.** TRT3. 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/13311/direito%20%E0%20desconex%E3o%20no%20universo%20do%20trabalho.pdf?sequence=1> acesso em: 17 de agosto de 2020.

MENDES, Jussara Maria Rosa et al. **Saúde do Trabalhador:** desafios na efetivação do direito à saúde. *Argumentum*, v.7, n.2, Vitória – ES: UFES, 2015.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WUNSCH, Dolores Sanches. **Serviço Social e a saúde do trabalhador.** *Serv. Soc.*, São Paulo, n.107, 2011.

MONEBHURRUM, Nitish. **Manual de Metodologia Jurídica: técnicas para argumentar em textos jurídicos.** – São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, v.6, n.1, p.131-149, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040> Acesso em: 16 de nov. 2020.

REIS, Sérgio Cabral dos; LIMA, Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo. **SÍNDROME DE BURNOUT**. Captura Críptica: direito, politica, atualidade, n.4, v.2, Florianópolis, 2015.

RIBAS, Raphaela. **Empresas barram e-mails e ligações à noite e em dias de folga**. O Globo, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresas-barram-mails-ligacoes-noite-em-dias-de-folga-22571382> acesso em: 22 de nov. de 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. São Paulo: Lacier, 2016. Disponível em: https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf Acesso em: 12 de nov. 2020.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, n.117, Belo Horizonte, 2018.

SILVA, Otavio Pinto e. **Direito à Saúde do Trabalhador**. Revista de Direito Sanitário, v.12, n.3, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v13i1p81-85> Acesso em: 13 de nov. de 2012.

SOUSA, Maria Miguel Braz Cameira Coelho e. **Direito à Desconexão: O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho**. Dissertação de Doutorado, UCP. 2019. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28676/1/MariaSousa_Disserta%c3%a7%c3%a3o.pdf Acesso em: 26 de nov. de 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1 Acesso em: 12 de nov. de 2020.

PARREIRA, Rafael. **Direito à desconexão Digital João Diogo da Cruz Santos**. Nota de Publicação, 2017. Disponível em: https://cicje.ipleiria.pt/files/2018/01/atas_CICJE_2017.pdf#page=96 Acesso em: 26 de nov. de 2020.

TASSIGNY, Mônica Mota et al. **A aplicabilidade do método do estudo de caso em pesquisas jurídicas**. UFPE, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/viewFile/2268/2923> acesso em: 26 de nov. de 2020.

TEXEIRA, João Carlos. **A legislação de saúde do trabalho aplicável e vigente no Brasil**. COAD, Doutrina e Jurisprudência, n.34, 2005.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade do Empregador**. São Paulo: LTr, 2018.

Publicado originalmente na Revista Teoria Jurídica Contemporânea v. 6, 202 PPGD/ UFRJ

OPERAÇÕES AÉREAS, FADIGA HUMANA E O RISCO EXISTENCIAL

Ricardo Calcini
Amanda Paoleli Camara

RESUMO

Com o desenvolvimento econômico do setor aéreo brasileiro as necessidades operacionais e humanas se tornaram mais complexas, demandando maior atenção tanto das companhias aéreas quanto do poder público. A profissão de aeronauta, ou tripulante de aeronave, foi regulamentada pela Lei n.º 7.183/1984, depois atualizada pela Lei n.º 13.475/2017, bem como por resoluções de gerenciamento de trabalho. Além do mais, o setor passou a priorizar o bem-estar dos profissionais da aviação civil que sofrem com extremo cansaço e alto estresse decorrentes de uma rotina de trabalho operada em turnos ininterruptos e irregulares. Essa rotina penosa contribui para o surgimento de doenças ocupacionais e incapacitantes, como a síndrome de *Burnout* e a depressão, aumentando o risco existencial do profissional em comprometimento da segurança da operação aérea e dos passageiros. Diante disso, as inovações legislativas específicas agregadas à legislação trabalhista trazem mudanças significativas na rotina de trabalho da tripulação. O objetivo é controlar de forma mais precisa a fadiga humana, promovendo uma rotina de trabalho mais moderada para os profissionais do setor aéreo a fim de evitar acidentes e riscos existenciais.

Palavras-chave: Aviação. Fadiga Humana. Regulamentação. Acidente. Risco existencial.

Ricardo Calcini

Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Pós-Graduado em Direito Processual Civil (EPM TJ/SP) e em Direito Social (Mackenzie). Professor de Direito do Trabalho da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor Convidado de Cursos Jurídicos e de Pós-Graduação (ESA, IEPREV, Católica de SC, PUC/PR, PUC/RS, Ibmec/RJ, FDV e USP/RP). Coordenador Trabalhista da Editora Mizuno. contato@ricardocalcini.com.br

Amanda Paoleli Camara

Advogada e consultora. Sócia do escritório Calil Dias Advogados Associados. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). E-mail: amandapaoleli@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O campo de estudo conhecido como “direito aeronáutico trabalhista” diz respeito às relações de trabalho envolvendo profissionais que atuam no setor aéreo, tais como pilotos, comissários de bordo, mecânicos e outros trabalhadores ligados a aeroportos, empresas aéreas e órgãos reguladores. Pela especificidade do tema, exige-se, claro, profundo conhecimento tanto do direito do trabalho quanto do direito aéreo.

Os profissionais que atuam no setor aéreo enfrentam diversos desafios em suas rotinas, como o risco de acidentes, a exposição a condições adversas de trabalho e o desgaste físico e mental decorrente das longas jornadas e do ambiente aeroportuário. Nesse contexto, é crucial que esses trabalhadores tenham seus direitos trabalhistas respeitados e garantidos, incluindo jornadas de trabalho adequadas, condições de trabalho seguras e salários que reflitam a complexidade das operações realizadas.

Os profissionais da aviação civil estão amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicando-se ao caso as regras para contratação, demissão, jornada de trabalho, salário, férias, licenças, entre outros aspectos comuns do direito trabalhista.

Além da CLT, os trabalhadores do setor estão também regidos por normas específicas constantes da Lei n.º 13.475/2017, que trouxe alterações importantes na regulamentação para a operação de aeronaves, formação e as atividades dos profissionais. A nova legislação revogou a anterior (Lei n.º 7.183/1984) que, depois de 30 anos, não refletia mais os anseios da classe operária do setor, em especial no combate à fadiga e estresse relacionados ao trabalho, incluindo aspectos de saúde mental e de proteção social.

Os trabalhadores da aviação civil são regidos também por normas específicas da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), que estabelecem requisitos de segurança, saúde e capacitação para os profissionais que atuam no setor aéreo, para além de prever sistemas e regulamentação que monitorem a fadiga da tripulação, visando garantir a segurança dos voos e passageiros.

A fadiga pode afetar o desempenho físico e mental do profissional da aviação, comprometendo a capacidade de tomar decisões adequadas, reagir prontamente à emergência e manter a atenção necessária para operar com segurança. Infelizmente, a história da aviação já testemunhou inúmeros acidentes aéreos trágicos em que a fadiga humana foi um fator determinante ou contribuinte.

Além disso, a exaustão humana pode estar relacionada a condições de saúde subjacentes como depressão, e pode levar ao desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, sendo esse um distúrbio emocional resultante de um trabalho desgastante, que demande muita responsabilidade e pressão, levando ao esgotamento emocional e redução da realização pessoal do trabalhador.

O sistema aéreo brasileiro deve implementar programas de gerenciamento de risco de fadiga humana, atentando-se aos limites de voos e jornada de trabalho dignas ao trabalhador, garantindo segurança das operações em decorrência da complexidade e os desafios inerentes ao setor.

2. DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA E A JORNADA DE TRABALHO DO AERONAUTA

A Lei n.º 13.475/2017 representa uma importante atualização em relação à Lei n.º 7.183/1984, revogada atualmente pela incompatibilidade com as demandas atuais do setor.

A chamada Nova Lei do Aeronauta prevê inúmeras medidas que visam garantir o bem-estar da tripulação aérea, tais como a definição de limites para a carga horária de trabalho, o estabelecimento de um tempo mínimo de descanso entre as jornadas, a garantia de um número mínimo de folgas mensais, dentre outras, justamente para garantir a segurança dos passageiros e da aeronave, assegurando, ainda, que a tripulação esteja alerta e descansada o suficiente para realizar suas funções com segurança.

Outro fator importante é a saúde da tripulação, pois jornadas excessivas podem acarretar problemas de sono, estresse e fadiga crônica. Com a tripulação descansada e alerta, é possível garantir a operação da companhia aérea de maneira mais eficiente.

Na aviação civil, a duração do trabalho está diretamente relacionada à composição da tripulação de cada voo, composta por membros da tripulação de voo e da cabine que desempenham funções a bordo da aeronave, conforme art. 9º da Lei n.º 13.475/2017.

Nesse sentido, cada tipo de aeronave possui uma configuração específica para a tripulação, que pode variar segundo o modelo e o fabricante, exigindo-se que a empresa aérea observe limites de tempo máximo de trabalho e mínimo de descanso para cada profissional, bem como o número máximo de horas de voo por mês e por ano.

Na forma da Lei n.º 13.475/2017, os tripulantes de voo e de cabine exercem suas funções profissionais nos seguintes serviços aéreos (art. 5º):

Art. 5º. (...)

I - serviço de transporte aéreo público regular e não regular, exceto na modalidade de táxi aéreo;

II - serviço de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo;

III - serviço aéreo especializado (SAE), prestado por organização de ensino, na modalidade de instrução de voo;

IV - demais serviços aéreos especializados, abrangendo as atividades definidas pela Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986 (Código Brasileiro de Aeronáutica) e pela autoridade de aviação civil brasileira;

V - serviço aéreo privado, entendido como aquele realizado, sem fins lucrativos, a serviço do operador da aeronave.

Além disso, a legislação dispõe sobre os tipos de tripulação de voo, refletindo diretamente nos limites de voos e pousos.

A tripulação mínima é a mais básica e composta pelos tripulantes suficientes exigidos para a operação segura da aeronave em questão. Essa tripulação é permitida em voos locais específicos, como voos de instrução, de experiência, de vistoria e traslado (art. 14); a tripulação simples é composta pela tripulação mínima, responsável pelo voo, mas pode ser acrescida de outros tripulantes, quando necessária, para garantir a segurança e a eficiência da operação. Esse tipo de tripulação é utilizado em voos regulares e *charters*¹ (art. 15); a tripulação composta é a mais complexa e usada em voos internacionais regulares. Além da tripulação simples, ela inclui um comandante, um mecânico de voo (quando necessário) e, no mínimo, 25% do número de comissários de bordo (art. 16); já a tripulação de revezamento é semelhante à tripulação composta, mas inclui um segundo piloto (50%). Esse tipo de tripulação é geralmente utilizado em voos de longo curso, como os voos transoceânicos (art. 17).

A hora de voo ou tempo de voo é contabilizada a partir do início do deslocamento, no caso de aeronaves de asa fixa, ou da partida dos motores, no caso de aeronaves de asa rotativa, até o momento em que a aeronave é imobilizada ou os motores são desligados ao término do voo (“calço a calço”), conforme disposto no art. 30 da Lei n.º 13.475/2017.

Os tripulantes de voo ou de cabine empregados no serviço aéreo são submetidos a um conjunto de regras que estabelecem limites para as horas de voo e pousos que podem realizar durante uma única jornada de trabalho. Os limites são definidos da

1 O termo charter refere-se ao fretamento de aeronave.

seguinte maneira:

Art. 31. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do caput do art. 5º serão assegurados os seguintes limites de horas de voo e de pousos em uma mesma jornada de trabalho:

I - 8 (oito) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;

II - 11 (onze) horas de voo e 5 (cinco) pousos, na hipótese de integrante de tripulação composta;

III - 14 (catorze) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e

IV - 7 (sete) horas sem limite de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

§ 1º O número de pousos na hipótese do inciso I deste artigo poderá ser aumentado em mais 1 (um), a critério do empregador, acrescentando-se, nesse caso, 2 (duas) horas ao repouso que precede a jornada.

§ 2º Não obstante o previsto no § 1º deste artigo, em caso de desvio para aeroporto de alternativa, será permitido o acréscimo de mais 1 (um) pouso aos limites estabelecidos nos incisos I, II e III deste artigo.

§ 3º Os tripulantes que operam aeronaves convencionais e turbo-hélice poderão ter o limite de pousos estabelecido no inciso I deste artigo aumentado em mais 2 (dois) pousos.

Art. 32. Aos tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º são assegurados os seguintes limites de horas de voo em uma mesma jornada de trabalho:

I - 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos de voo, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;

II - 12 (doze) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação composta;

III - 16 (dezesseis) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento;

IV - 8 (oito) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

§ 1º Aos tripulantes referidos neste artigo não serão assegurados limites de pousos em uma mesma jornada de trabalho.

(...)

Pelo art. 33, os tripulantes possuem limites mensais e anuais garantidos de horas de voo, conforme o tipo de aeronave: em aviões a jato, o limite é de 80 horas por mês e 800 horas por ano; em aviões turboélices, o limite é de 85 horas por mês e 850 horas por ano; em aviões convencionais, o limite é de 100 horas por mês e 960 horas por

ano; em helicópteros, o limite é de 90 horas por mês e 930 horas por ano. Quando os tripulantes operam diferentes tipos de aeronaves, o limite inferior é respeitado.

Além disso, a duração do trabalho do tripulante de voo ou de cabine é contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que ele é encerrado (art. 35), considerando-se encerrada a jornada 30 minutos após a parada final dos motores, no caso de voos domésticos, e 45 minutos após a parada final dos motores, no caso de voos internacionais (§ 4º).

Os tripulantes de voo ou cabine atuando em serviços de transporte aéreo público regular, ou não-regular (exceto táxi aéreo), têm limites garantidos de duração de trabalho, conforme art. 36 da legislação. Se forem membros de uma tripulação mínima ou simples, o limite é de 9 horas; ou se fizerem parte de uma tripulação composta, o limite é de 12 horas. Já para os integrantes de uma tripulação de revezamento, o limite é de 16 horas.

Por outro lado, no que se refere aos tripulantes de voo ou de cabine contratados nos serviços aéreos mencionados nos incisos II, III, IV e V do art. 5º, estão garantidos os seguintes limites de jornada de trabalho: 11 horas, se fazem parte de uma tripulação mínima ou simples; horas, se fazem parte de uma tripulação composta; e 18 horas, se fazem parte de uma tripulação de revezamento.

Com exceções pontuais em lei, a duração do trabalho dos tripulantes deve respeitar uma carga horária semanal de 44 horas, e uma carga horária mensal de 176 horas (art. 41). Deve-se também respeitar o limite de, no máximo, 2 madrugadas consecutivas de trabalho e 4 madrugadas, no total em um período de 168 horas consecutivas a partir da apresentação do tripulante (art. 42).

O período de sobreaviso é definido como um intervalo de tempo mínimo de 3 horas e máximo de 12 horas, em que o tripulante fica disponível para o empregador em um local de sua escolha, devendo apresentar-se no aeroporto ou em outro local indicado em até 90 minutos após receber a comunicação para iniciar uma nova tarefa (art. 43).

O período de repouso é uma pausa contínua concedida ao tripulante após uma jornada de trabalho, durante a qual ele não tem obrigação de prestar serviços (art. 46). Será garantido ao tripulante um tempo mínimo de repouso ininterrupto que estará relacionado à duração da jornada anterior e deve respeitar os seguintes limites: 12 horas de repouso após jornada de até 12 horas; 16 horas de repouso após jornada

de mais de 12 horas e até 15 horas; e 24 horas de repouso após jornada de mais de 15 horas. No entanto, os limites podem ser modificados por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que observados os padrões de segurança de voo estabelecidos pela ANAC (art. 48).

O tripulante também tem direito a uma acomodação adequada para repouso e transporte entre o aeroporto e o local de repouso fora da base contratual, conforme determina o art. 47. Por sua vez, o art. 50 estabelece que o período de descanso ou folga deve ter, no mínimo, 24 horas consecutivas, dentro da sua base contratual, sem que haja redução em sua remuneração. Durante esse período, o trabalhador não tem a obrigação de executar qualquer atividade relacionada ao seu trabalho.

O tripulante que trabalha no serviço aéreo previsto no inciso I do art. 5º terá, no mínimo, 10 folgas mensais, sendo que pelo menos 2 delas devem incluir um sábado e um domingo consecutivos, com a primeira dessas folgas começando até as 12h do sábado, no horário de Brasília. Enquanto isso, o art. 52 estabelece que o tripulante de voo ou de cabine empregado nos demais serviços aéreos terá, no mínimo, 8 folgas mensais, sendo que pelo menos 2 delas devem incluir um sábado e um domingo consecutivos. Em ambos os casos, as folgas mínimas são de 24 horas consecutivas e o tripulante não pode sofrer prejuízo na remuneração durante esses períodos.

A Lei n.º 13.475/2017 é bastante abrangente no que diz respeito aos direitos garantidos da tripulação aérea. Contudo, é importante lembrar que as normas celetistas e as convenções coletivas de trabalho também devem ser observadas, estabelecendo limites tais como uma carga horária máxima e um tempo mínimo de descanso entre as jornadas. Esses acordos podem ainda prever outras garantias, como uma remuneração justa e adequada, auxílio-alimentação, vale-transporte, plano de saúde, entre outros benefícios importantes para a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para uma operação aérea mais segura.

3. FADIGA HUMANA E O RISCO EXISTENCIAL LITERAL

Embora a legislação tenha trazido importantes avanços na proteção da saúde e segurança da tripulação aérea, não é possível afirmar que a lei tenha completamente eliminado a fadiga humana da tripulação, podendo ser influenciada por uma série de fatores, incluindo condições pessoais de saúde, clima, pressão do trabalho, dentre

outros.

A fadiga humana é um estado de exaustão que ocorre após um período de esforço físico e/ou mental intenso, e se caracteriza pela redução da capacidade de trabalho, operação de máquinas com segurança e resposta eficiente a estímulos. Alguns sintomas incluem lentidão, aumento do tempo de reação, diminuição do estado de alerta e da capacidade de tomada de decisões e outros².

A fadiga pode afetar a saúde e o desempenho dos pilotos, tripulantes e controladores de tráfego aéreo nas operações aéreas, definindo-se o fenômeno na aviação civil:

A fadiga de voo pode ser definida como um estado determinado pela atividade aérea que deteriora a condição psicofisiológica, ocasionando diminuição progressiva do desempenho. Numa abordagem multifatorial, as principais situações geradoras de fadiga de voo podem ser classificadas em Fatores Operacionais (ambientais, ergonomia, quantidade de etapas, distribuição de tarefas, duração e horário do voo, jornada de voo, voos transmeridionais, meteorologia, comunicações, tráfego aéreo, falhas materiais e/ou operacionais) e Fatores Individuais, fisiológicos, psicológicos e profissionais³.

A fadiga humana é amplamente reconhecida como um fator contribuinte para vários eventos que afetam a segurança operacional pelas organizações como a *International Federation of Line Pilots Associations (IFALPA)*, a *International Air Transport Association (IATA)* e a *International Civil Aviation Organization (ICAO)*.

Portanto, a fadiga pode ser ocasionada por diversos fatores, tais como falta de sono, longas jornadas de trabalho, viagens com diferenças de fuso horário e estresse, o que pode resultar em erros de julgamento, dificuldades de concentração e diminuição da capacidade de tomada de decisões. Por essa razão, é importante que as empresas aéreas adotem medidas para prevenir a fadiga, como limitar o número de horas de

2 COOK et al. 2007; DEMOUGEOT e PAPAXANTHIS, 2011; DINGES, 1995; DUC e LI, 2012; ICAO - DOC 9966; LIM, 2010; MARCORA et al., 2009; MOTA et al., 2005 apud VASCONCELOS, Carla. Fadiga e sonolência em aviadores: análise de variações da voz, fala e linguagem. UFMG. Belo Horizonte, 05 dez. 2019. Pág. 48. Disponível em <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em 15 fev. 2023.

3 KANASHIRO, 2013, p. 191 apud QUINTINO, Willian Soares. SANTOS, Roberto Márcio dos. Os riscos da fadiga humana para a segurança operacional de voo. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 09, Vol. 04, pp. 18-34. Setembro de 2020. ISSN: 2448-0959. Pág. 4. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-aeronauticas/fadiga-humana>. Acesso em 15 fev. 2023.

trabalho, estabelecer pausas regulares, promover um ambiente de trabalho saudável e adotar políticas de gerenciamento de fadiga.

Palma e Paulich indicam que existem vários fatores que desencadeiam a fadiga em pilotos em uma aeronave, incluindo a alta velocidade de voo, o espaço limitado na cabine do piloto, a necessidade de permanecer sentado por longos períodos, as manobras diversas e as forças acelerativas alternadas⁴. Além disso, fatores ambientais, como fluxo de ar pobre, baixa luminosidade, ruído de fundo constante e vibração, podem causar ou, pelo menos, contribuir para a fadiga humana. Esses fatores são ainda mais potencializados quando o indivíduo está realizando simultaneamente atividades que exigem atenção e concentração constantes, especialmente em situações de risco⁵.

Ademais, para além dos fatores ambientais ou mesmo do trabalho, existem os fatores relacionados ao trabalhador da aviação que também contribuem para a fadiga humana, incluindo turnos alternados, trabalho noturno e extensas jornadas diárias, podendo levar a um débito de sono e tempo de vigília prolongado, resultando em níveis mais baixos de desempenho e aumento do risco de acidentes e incidentes na aviação⁶. É crucial que os profissionais envolvidos nas operações aéreas estejam conscientes dos riscos da fadiga e consigam identificar os sinais de alerta, incluindo sonolência, lapsos de memória e dificuldades de concentração.

De modo igual, as empresas aéreas devem adotar medidas para prevenir a fadiga, pois os sintomas podem variar de pessoa para pessoa e nem sempre indicam uma real exaustão, pois as inadequações das condições de trabalho podem contribuir para a ocorrência de acidentes aéreos.

Não à toa, uma pesquisa recente da área de Neurociências e Comportamento, do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, confirmou que ao final da jornada, os controladores de tráfego aéreo sofrem de fadiga mental e baixa resposta motora. Dâmaris Campos Teixeira, psicóloga e autora da pesquisa, explicou que os

4 PALMA, A.; PAULICH, C. apud VASCONCELOS, Carla. Fadiga e sonolência em aviadores: análise de variações da voz, fala e linguagem. UFMG. Belo Horizonte, 05 dez. 2019. Pág. 48. Disponível em <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em 15 fev. 2023.

5 GREELEY et al., 2007; MOHLER, 1966 apud VASCONCELOS, Carla. Fadiga e sonolência em aviadores: análise de variações da voz, fala e linguagem. UFMG. Belo Horizonte, 05 dez. 2019. Pág. 48. Disponível em <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em 15 fev. 2023.

6 CHEE; CHUAH, 2007; DURSO; MANNING, 2008; MARTINS, 2006; PALMA, 1998; TVARYANAS; THOMPSON, 2006 apud VASCONCELOS, Carla. Fadiga e sonolência em aviadores: análise de variações da voz, fala e linguagem. UFMG. Belo Horizonte, 05 dez. 2019. Pág. 48. Disponível em <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em 15 fev. 2023.

agentes de tráfego “são constantemente expostos a um esforço cognitivo prolongado como tomada de decisão, pressão e realização de várias tarefas ao mesmo tempo”, prejudicando, assim, “o estado de alerta e afetar a eficiência e a performance humana”, e desenvolvendo quadros de fadiga mental⁷.

Segundo os registros oficiais de órgãos de prevenção e investigação, como a NTSB (*National Transportation Safety Board*) e a NASA (*National Aeronautics and Space Administration*), atualmente cerca de 80% dos acidentes aéreos são atribuídos a falhas humanas, estimando-se que a fadiga contribua para aproximadamente 20% desses casos⁸.

A história da aviação já registrou diversos acidentes aéreos trágicos nesse sentido, tendo, por exemplo:

Acidente do voo Korean Air 801 em 1997: a tripulação estava trabalhando por longas horas e com pouco descanso antes do voo, o que pode ter contribuído para a incapacidade deles de reconhecer corretamente a localização do aeroporto e para a subsequente colisão da aeronave com uma montanha⁹.

Acidente do voo Colgan Air 3407 em 2009: a tripulação estava extremamente fatigada e não conseguiu reagir adequadamente a uma emergência, resultando na perda do controle da aeronave e na morte de todos a bordo¹⁰.

Acidente do voo Air India Express 812 em 2010: o avião saiu da pista durante a aterrissagem no aeroporto de Mangalore, na Índia, matando 158 pessoas. A falta de sono e descanso adequados é considerada um fator importante na fadiga que afetou a tripulação do voo 812¹¹.

7 TEIXEIRA, Dâmaris Campos cit. FERREIRA, Ivanir. Controladores de tráfego aéreo sofrem de fadiga mental e baixa resposta motora. JORNAL DA USP. São Paulo, 29 nov. 2022. Disponível em <https://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-da-saude/controladores-de-trafego-aereo-sofrem-de-fadiga-mental-e-baixa-resposta-motora/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

8 NASA - Human researches; NTSB, 1994; NTSB, 2010 apud Carla. Fadiga e sonolência em aviadores: análise de variações da voz, fala e linguagem. UFMG. Belo Horizonte, 05 dez. 2019. Pág. 48. Disponível em <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em 15 fev. 2023.

9 DESASTRES AEREOS NEWS. Notícias e Histórias sobre aviação. Disponível em <http://desastresaereosnews.blogspot.com/2022/08/aconteceu-em-6-de-agosto-de-1997-voo.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

10 DESASTRES AEREOS NEWS. Notícias e Histórias sobre aviação. Disponível em <http://desastresaereosnews.blogspot.com/2021/02/aconteceu-em-12-de-fevereiro-de-2009.html>. Acesso em: 15 fev. 2023

11 G1. Piloto sonolento causou acidente aéreo na Índia. Disponível em <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2010/11/piloto-sonolento-causou-acidente-aereo-na-india.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

A fim de lidar com a fadiga humana na aviação, a ICAO implementou o sistema de gerenciamento de risco de fadiga (FRMS), que se baseia em evidências científicas e utiliza *softwares* para monitorar o desempenho humano, considerando fatores como o relógio biológico, a homeostase e o sono. O objetivo é garantir que os trabalhadores estejam adequadamente descansados e em alerta para desempenhar suas funções com segurança e eficácia, especialmente em turnos e jornadas prolongadas de trabalho¹², incluindo também sistemas de alerta precoce em antecipação a acidentes.

Na aviação brasileira, foi emitido o RBAC 117 (Regulamento Brasileiro de Aviação Civil n.º 117) pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), a fim de atender a disposição do artigo 19 da Lei n.º 13.475/2017 referente à legislação da aviação civil. Esse regulamento estabelece as regras para o gerenciamento de fadiga na aviação civil, aumentando a segurança dessas operações.

O RBAC 117 prevê três possíveis níveis de gerenciamento de fadiga que um operador pode adotar em suas operações, sendo eles: nível básico, que oferece o mínimo de gerenciamento, com limites máximos de tempo de voo e serviço baseados na hora do dia e no número de voo; o GRF (Gerenciamento de Risco de Fadiga), que exige que o operador adicione processos de monitoramento contínuo de perigos e gerenciamento de riscos, além de treinamento de todos os tripulantes; e o SGRF (Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga), mais rigoroso e pode ser adotado pelos operadores que precisam ultrapassar os limites prescritivos estabelecidos pelos regulamentos. Nesse caso, é necessário realizar um estudo de caso específico para a operação a ser adotada, além de firmar um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para a operação em questão¹³.

Para garantir um efetivo gerenciamento de risco de fadiga humana na aviação as empresas aéreas devem cumprir uma série de requisitos estabelecidos pela ANAC, incluindo a implementação de uma política de gerenciamento que demonstre o compromisso com a segurança das operações aéreas e a proteção da saúde e bem-estar dos profissionais da aviação, bem como a identificação e avaliação dos fatores

12 QUINTINO, Willian Soares. SANTOS, Roberto Márcio dos. Os riscos da fadiga humana para a segurança operacional de voo. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 09, Vol. 04, pp. 18-34. Setembro de 2020. ISSN: 2448-0959. Pág. 4. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-aeronauticas/fadiga-humana>. Acesso em 15 fev. 2023.

13 SNA. Entenda o RBAC 117. Pág. 8 -9. Disponível em https://www.aeronautas.org.br/images/Entenda_o_RBAC_117.pdf. Acesso em 15 fev. 2023.

de risco, como horários de trabalho, qualidade do sono, estilo de vida e ambiente de trabalho, determinando a probabilidade e a gravidade dos efeitos da fadiga humana nas operações aéreas¹⁴.

Além disso, as empresas devem desenvolver medidas de mitigação para reduzir ou eliminar esses riscos, bem como monitorar e avaliar continuamente a eficácia dessas medidas, treinando e capacitando os trabalhadores para reconhecer os sinais e sintomas da fadiga humana, a fim de adotar medidas para minimizar seus efeitos, quando necessário¹⁵.

Além das medidas mencionadas anteriormente, a limitação da jornada de trabalho da tripulação aérea deve ser abordada de forma mais ampla, incluindo treinamento, monitoramento e estratégias de gerenciamento de fadiga, a fim de garantir que os membros da tripulação estejam em condições ideais para desempenhar suas funções.

Essas políticas também buscam prevenir o chamado “risco existencial” no contexto da tripulação aérea, o qual pode ser desencadeado por experiências traumáticas relacionadas à aviação, como acidentes, incidentes graves, perda de colegas de trabalho ou passageiros, e exposição a situações extremas de estresse, com impactos significativos na saúde mental e bem-estar da tripulação.

A precarização da saúde mental do trabalhador pode ter consequências graves, tais como depressão, ansiedade, estresse pós-traumático, o abuso de álcool ou drogas e até mesmo suicídio, sendo importante lembrar que o dano existencial pode afetar não apenas o indivíduo, mas também suas relações pessoais, profissionais e sociais, pondo em risco literalmente a sua existência.

A indústria da aviação tem se conscientizado cada vez mais sobre a importância de uma rotina laboral saudável, especialmente em relação à síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional. Essa condição é considerada uma doença ocupacional causada pela exposição prolongada a estressores presentes no ambiente de trabalho¹⁶. A *Burnout* se apresenta com sintomas tanto fisiológicos

14 ANAC. RBAC n.º 117. Requisitos para gerenciamento de risco de fadiga humana. Resolução n.º 507, de 13 mar. 2019. Disponível em https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac/rbac-117/@@display-file/arquivo_norma/RBAC117EMD00.pdf. Acesso em 15 fev. 2023.

15 idem

16 CARMO, Guilherme Lourenço do. COSTA, Nagi Hanna Salm. Mapeamento da síndrome de Burnout em pilotos de asas fixas e asas rotativas no Brasil. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 04, Vol. 03, pp. 71-90. Abril de 2021. ISSN: 2448-0959. Disponível em

quanto psicossociais, tais como alterações de humor e comportamento, alto nível de estresse, fadiga, dificuldade de concentração, cansaço, exaustão, irritabilidade, perda de motivação, desânimo, apatia e isolamento social¹⁷. Na aviação, a doença pode ter consequências graves, incluindo erros de julgamento, acidentes de avião e danos à segurança dos passageiros e tripulantes. Um exemplo disso foi a tragédia do voo 4U9525 da Germanwings, que fazia o trajeto de Barcelona (Espanha) a Düsseldorf (Alemanha) em 2015. Análises sugerem que o copiloto alemão Andreas Lubitz, que tinha 27 anos e sofria de síndrome de *Burnout* e depressão, possivelmente derrubou o avião de forma intencional¹⁸.

Os trabalhadores do setor aéreo estão sujeitos a problemas como dano existencial, síndrome de *Burnout* e fadiga humana, os quais podem comprometer tanto a saúde quanto a segurança dos profissionais. Para promover a segurança operacional, as companhias aéreas têm a responsabilidade de fornecer suporte psicológico adequado e treinamento em gerenciamento de estresse e prevenção de acidentes aos seus trabalhadores. Além disso, é fundamental contar com uma legislação mais rigorosa para combater jornadas de trabalho excessivas e ambientes de trabalho prejudiciais à saúde. Tais medidas, em conjunto, contribuem para a segurança das operações aéreas e prevenção existencial do trabalhador, ainda que literalmente.

4. CONCLUSÃO

As operações aéreas são atividades complexas e altamente exigentes que requerem o desempenho de diversas tarefas críticas e a tomada de decisões precisas e rápidas em condições frequentemente desafiadoras.

Nesse contexto, a fadiga humana é uma das principais preocupações em relação à segurança operacional das atividades de aviação, pois pode afetar negativamente a capacidade de concentração, a tomada de decisões, a coordenação motora e a memória dos trabalhadores do setor, levando ao cometimento de erros humanos.

Além disso, a exaustão humana reflete no risco existencial do trabalhador,

.....
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-aeronauticas/asas-fixas>. Acesso em: 15 fev. 2023.

17 idem

18 SPDM. Amigos afirmam que copiloto que teria derrubado avião sofria de Síndrome de Burnout. 27 mar. 2015. Disponível em <https://spdm.org.br/noticias/saude-e-bem-estar/amigos-afirmam-que-copiloto-que-teria-derrubado-aviao-sofria-de-sindrome-de-burnout/>. Acesso em 15 dev. 2023.

acometendo-o a doenças ocupacionais subjacentes, tais como Síndrome de *Burnout*, ansiedade, dependência química e alcoólica, depressão e outras, que também são incapacitantes, para além do cometimento de erros que podem resultar em tragédias.

Para mitigar os efeitos disso no setor, as empresas aéreas e as autoridades regulatórias adotam diversas estratégias, como a implementação de programas de gerenciamento da fadiga, a realização de avaliações médicas regulares nos tripulantes, a definição de limites para o tempo de voo e o estabelecimento de períodos de descanso obrigatórios. O arcabouço jurídico se encontra amparado também na Nova Lei do Aeronauta, que significou um marco na atualização legislativa específica.

Oportuno consignar que a prevenção e o gerenciamento da fadiga humana são responsabilidades compartilhadas entre as empresas aéreas, os tripulantes de voo e as autoridades regulatórias.

Portanto, revela-se essencial que todas as partes envolvidas trabalhem juntas para garantir que os padrões de segurança sejam mantidos e a fadiga seja gerenciada de forma eficaz, a fim de garantir a segurança operacional das atividades de aviação e proteger a vida de passageiros e tripulantes, em afastamento do literal risco existencial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAC. RBAC n.º 117. **Requisitos para gerenciamento de risco de fadiga humana.** Resolução n.º 507, de 13 mar. 2019. Disponível em: <https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac/rbac-117> Acesso em: 15 fev. 2023.

ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA. **Amigos afirmam que copiloto que teria derrubado avião sofria de Síndrome de Burnout.** 27 mar. 2015. Disponível em: <https://spdm.org.br/noticias/saude-e-bem-estar/amigos-afirmam-que-copiloto-que-teria-derrubado-aviao-sofria-de-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 15 dev. 2023.

BRASIL. Agência Nacional de Aviação Civil. **Regulamento Brasileiro de Aviação Civil n.º 117.** Disponível em: <https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac>. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 13.475, DE 28 DE AGOSTO DE 2017. **Dispõe sobre o exercício**

da profissão de tripulante de aeronave, denominado de aeronauta; revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, n. 166, p. 2, 29 de ago. de 2017. Acesso em: 15 fev. 2023.

CARMO, Guilherme Lourenço do. COSTA, Nagi Hanna Salm. Mapeamento da síndrome de Burnout em pilotos de asas fixas e asas rotativas no Brasil. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 04, Vol. 03, pp. 71-90. Abril de 2021. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-aeronauticas/asas-fixas>. Acesso em: 15 fev. 2023.

CHEE; CHUAH, 2007; DURSO; MANNING, 2008; MARTINS, 2006; PALMA, 1998; TVARYANAS; THOMPSON, 2006 *apud* VASCONCELOS, Carla. Pág. 48. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em: 15 fev. 2023.

COOK et al. 2007; DEMOUGEOT e PAPAXANTHIS, 2011; DINGES, 1995; DUC e LI, 2012; ICAO - DOC 9966; LIM, 2010; MARCORA et al., 2009; MOTA et al., 2005 *apud* VASCONCELOS, Carla. **Fadiga e sonolência em aviadores:** análise de variações da voz, fala e linguagem Pág. 48. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em: 15 fev. 2023.

DESASTRES AEREOS NEWS. **Notícias e Histórias sobre aviação**. Disponível em: <http://desastresaereosnews.blogspot.com/2022/08/aconteceu-em-6-de-agosto-de-1997-vo.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

DESASTRES AEREOS NEWS. **Notícias e Histórias sobre aviação**. Disponível em: <http://desastresaereosnews.blogspot.com/2021/02/aconteceu-em-12-de-fevereiro-de-2009.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

G1. **Piloto sonolento causou acidente aéreo na Índia**. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2010/11/piloto-sonolento-causou-acidente-aereo-na-india.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

GREELEY et al., 2007; MOHLER, 1966 *apud* VASCONCELOS, Carla. Pág. 48. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em: 15 fev. 2023.

KANASHIRO, Ricardo Gakiya. A Jornada de voo na aviação de transporte e a prevenção da fadiga. **REVISTA SIPAER**. Brasília: ano 2013 v. 4, n. 2 p. 191, mar/abr. 2013 *apud* QUINTINO, Willian Soares. SANTOS, Roberto Márcio dos. Pág. 4. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-aeronauticas/fadiga-humana>. Acesso em: 15 fev. 2023.

NASA - Human researches; NTSB, 1994; NTSB, 2010 *apud* VASCONCELOS, Carla. Pág. 48. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em: 15 fev. 2023.

PALMA, A.; PAULICH, C. *apud* VASCONCELOS, Carla. Pág. 48. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em 15 fev. 2023.

QUINTINO, Willian Soares. SANTOS, Roberto Márcio dos. **Os riscos da fadiga humana para a segurança operacional de voo**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 09, Vol. 04, pp. 18-34. Setembro de 2020. SSN: 2448-0959. Pág. 4. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-aeronauticas/fadiga-humana>. Acesso em: 15 fev. 2023.

SINDICATO NACIONAL DOS AERONÁUTAS. **Entenda o RBCA 117**. Pág. 8-9. Disponível em: https://www.aeronautas.org.br/images/Entenda_o_RBAC_117.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

TEIXEIRA, Dâmaris Campos cit. FERREIRA, Ivanir. **Controladores de tráfego aéreo sofrem de fadiga mental e baixa resposta motora**. JORNAL DA USP. São Paulo, 29 nov. 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-da-saude/controladores-de-trafego-aereo-sofrem-de-fadiga-mental-e-baixa-resposta-motora/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

VASCONCELOS, Carla Aparecida. **Fadiga e sonolência em aviadores: análise de variações da voz, fala e linguagem**. UFMG. Belo Horizonte, 05 dez. 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/33969>. Acesso em: 15 fev. 2023.

IGUALDADE DE DIREITOS PARA AS MOTORISTAS E OS MOTORISTAS UBERIZADOS: DO DISCURSO IDEOLÓGICO À COMPREENSÃO DA REALIDADE BASEADA EM PESQUISA CIENTÍFICA

Ana Carolina Paes Leme

Aluta pelo reconhecimento de direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores uberizados tem sido amplamente pesquisada, no Brasil e no mundo, como um aspecto chave para a disputa do modelo social que se pretende construir.

A estratégia das empresas é deslocar o centro do debate para a discussão acerca de as motoristas e os motoristas “*quererem ou não*” o vínculo de emprego, enquanto os dados da pesquisa revelam que esse “*desejo*” é intermediado por “*medo*” de perder o trabalho, evidenciando que o Estado Brasileiro deve intervir para introduzir limites éticos à contratação da mão de obra que garanta trabalho com direitos e dignidade.

No que se refere às motoristas e aos motoristas das empresas de transporte individual privado instrumentalizado por aplicativos digitais, tenho pesquisado a matéria nos últimos seis anos, no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (Mestrado e Doutorado), o que resultou numa dissertação publicada¹ e na tese de doutorado intitulada “*De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil*”.²

1 LEME, Ana Carolina Paes Leme. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.

2 LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por*

Ana Carolina Paes Leme

Doutora em Direito pela UFMG. Professora. Doutora e Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (2005). Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Analista judiciário). Assistente de Desembargadora. Email: anacarolinapaesleme@gmail.com

Pude entrevistar lideranças de quase a totalidade das organizações sindicais de motoristas plataformizados no Brasil e considero essencial **manifestar neste debate a percepção revelada pelo campo da pesquisa**, dividida nos seguintes pontos:

PONTO 1: o medo como impulsionador da SUPOSTA “rejeição” ao vínculo empregatício

O discurso das motoristas e dos motoristas plataformizados está estruturado a partir do medo. Medo de pleitearem o reconhecimento pleno como merecedores dos mesmos direitos das demais trabalhadoras e trabalhadores. Em síntese, os motoristas não defendem o reconhecimento do vínculo de emprego pelo receio “*de a Uber ir embora*” e eles perderem o trabalho. E essa ameaça é produzida pelas empresas e reproduzida diariamente entre as trabalhadoras e os trabalhadores. As motoristas e os motoristas são “*viradores*”, como dizem Vera Telles e Ludmila Abílio, ou seja, transitaram entre ocupações formais e informais, “*se virando*” e fazendo bicos para se sustentarem. Por isso, compõem sua trajetória pela instabilidade e pela ausência de uma identidade profissional definida, raramente contando com uma rede de proteção e segurança socialmente instituída via mundo do trabalho. Assim como já se sabe de outras populações socialmente vulnerabilizadas, negros, mulheres, domésticas e outros, o processo por eles vivido acabou por naturalizar a vulnerabilidade e incutir o medo, a ponto de que eles próprios negarem a possibilidade de romper com o processo, o que demonstra sua característica de vulnerabilização.³

Também os sindicatos da categoria estão inteiramente imersos na luta por sobrevivência imediata das trabalhadoras e dos trabalhadores. **Todos os dirigentes sindicais entrevistados na pesquisa são motoristas** e sobrevivem e sustentam suas famílias com os ganhos diários advindos do que eles chamam de “*rodagem*”. **Nenhum dos entrevistados relatou receber remuneração pelo exercício da atividade sindical.** Há uma forte demanda, portanto, por sobrevivência, que dimensiona as

reconhecimento, redistribuição e representação. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>.

3 VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias*. Ed. Mizuno, 2023. (no prelo)

possibilidades de sua atuação na luta coletiva e na capacidade de angariar recursos para a organização. Trata-se de injustiças de redistribuição, em primeiro lugar, que obstruem a sua representação no espaço político.

PONTO 2: A prática de condutas antissindicais pelas empresas-plataformas

As empresas-plataformas usam diversas estratégias para obstruir o crescimento de um movimento sindical forte, ao inibir que seu embrião se forme, impedindo ou dificultando a atuação das lideranças insurgentes. A prática de condutas antissindicais por empresas de transporte plataformizado foi já relatada em artigo acadêmico datado de 2017.⁴ Há diversos casos de lideranças bloqueadas do acesso no aplicativo e, em pelo menos um deles, foi reconhecida a conduta antissindical da empresa-plataforma, que bloqueou a dirigente do Sindicato do Rio Grande do Sul no curso das negociações em mediação pré-processual, sendo a empresa condenada ao pagamento de indenização por ato-ilícito em acórdão do TRT-4, publicado em 23.06.2022.⁵

No caso das plataformas de entrega, recentemente foi noticiada a manipulação realizada pela empresa *iFood*⁶, que contratou uma agência de publicidade para atuar nas redes sociais, por meio de perfis falsos, que se passavam por entregadores em meio a manifestações pelo reconhecimento de direitos trabalhistas, com o claro intuito de desmontar o movimento grevista e desvirtuar a pauta reivindicatória para propostas aceitáveis para a empresa, obstruindo estrategicamente as manifestações favoráveis ao reconhecimento de direitos empregatícios. Usando slogans pensados pelo *marketing*, era a empresa quem defendia sua própria pauta: "*SEM patrão e salário mínimo. No corre bem feito a gente tira mais e não tem chefe pra encher o saco. A gente quer liberdade pra trampar pra quem a gente quiser!*". Ou seja, importa à empresa substituir as pautas de

4 LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 304-317.

5 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo nº 0020882-91.2021.5.04.0201*. Recorrente: 99 tecnologia Ltda. Recorrido: Carina Mineia dos Santos Trindadero. Relator: Marcos Fagundes Salomão, 2022. Julgamento da 5ª Turma do TRT 4, em 23.06.2022.

6 LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. A pública, 4 abr. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 27 jun. 2022.

direitos igualitários pelas “pautas da viração”.

Na pesquisa de doutoramento por mim elaborada, colacionam-se relatos de que lideranças estavam sendo aliciadas e cooptadas pelas empresas, **inclusive com promessa de remuneração**, para se afastarem da luta sindical ativa e se restringirem às reivindicações às pautas mais palatáveis.

PONTO 3: a desqualificação da compreensão jurídica do enquadramento como empregado na economia de serviços

Grande parte das demandas de motoristas que buscam as entidades sindicais diz respeito aos “*bloqueios*” (o que bem podemos chamar de demissão) do perfil da motorista ou do motorista feito pela empresa direto na plataforma, por motivos arbitrários ou sem explicação, o que dimensiona o desmesurado poder das empresas sobre o meio de sobrevivência, de modo que é esse primeiro degrau elementar que constitui o atual estágio e o horizonte imediato das pretensões das motoristas e dos motoristas. Por isso, tantos relatos expressando que “*na verdade eles só querem rodar, querem trabalhar*”.

Contudo, ao mesmo tempo que querem o acesso à empresa para realizar o trabalho, a pesquisa também mostrou que há o forte desejo por melhorias nas condições laborais, como, por exemplo, “*um canal aberto com as plataformas, reajuste no valor do quilômetro rodado, poder escolher as corridas*”, condições de segurança frente à violência, acesso a condições sanitárias, de higiene e alimentação, acesso a informações e proteção em face das arbitrariedades do sistema automatizado, necessidades de descanso, de férias, proteção em face de acidentes e doenças. Há múltiplas demandas por reconhecimento e por direitos específicos das motoristas e dos motoristas e comuns a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores. Mesmo que muitos expressem que não querem reconhecimento de vínculo de emprego, logo se sucedem demandas que constituem as mesmas vulnerabilidades que justificam a necessidade do modelo de regulação pública do trabalho dos demais empregados.

Conforme as entrevistas com os dirigentes sindicais, a grande maioria deles afirma a defesa do reconhecimento do vínculo de emprego para as

motoristas e os motoristas como pauta prioritária.⁷ No entanto, relatam que muitos motoristas da base manifestam a percepção de que, se tiverem “carteira assinada”, serão obrigados a trabalhar somente para uma das empresas-plataformas existentes e com horário pré-definido. É compreensível que as motoristas e os motoristas queiram trabalhar também para outras empresas-plataformas, pois o rendimento advindo do trabalho em apenas uma empresa-plataforma é insuficiente, além de não desejarem cumprir um horário pré-definido. Pensam que, com a carteira assinada, as empresas-plataformas irão estabelecer unilateralmente a jornada e horário de trabalho e acreditam que, para se ganhar o salário-mínimo, será necessário cumprir o mínimo diário de 08 horas dentro do carro. Por tais motivos, chegam a afirmar que *“a categoria não almeja essa rigidez de horário”*.

Dentre os relatos colhidos dos dirigentes, é paradigmático o exemplo da fala dos dirigentes sindicais da Bahia, casados entre si, constituindo, segundo eles, uma *“família que vive do aplicativo”*. Nesse caso, diferentemente da maioria entrevistada, são os próprios dirigentes que expressam o receio manifesto da luta pelo vínculo. Ele, o vice-presidente, manifesta o seu desejo, como sindicalista, de não formar um sindicato que defenda aquilo que chama de *“ideologia do vínculo empregatício”*. Ao mesmo tempo que reconhece a existência da subordinação dos motoristas à empresa-plataforma digital, demonstra que o medo da perda da fonte de renda lhe impediria de sustentar essa bandeira:

*“A categoria, por ser de mobilidade moderna, nova, com uma formatação diferente, percebe que sindicato não seria sindicato com a ideologia do vínculo empregatício. Mas mesmo entendendo que existem pontos dentro dessa questão da atividade em si, **as plataformas conduzem de tal forma que configura essa subordinação** né? Então **isso acaba gerando vínculo, a partir do momento que elas dizem que o motorista é parceiro, mas criam metas e, se ele não atender, é automaticamente excluído do processo. Claro, evidente que se***

7 Quinze entidades sindicais foram mapeadas, em agosto de 2021. A espacialização se encontra em: LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito).

for analisar todas essas questões, vai gerar o vínculo. Então, o Sindicato tem essa visão, sabe que se deixar a questão do vínculo, ou se travar uma batalha, ou defender uma bandeira dessa natureza, nós podemos colocar em risco toda uma geração de renda de quem presta serviço. (Entrevistado 12, BA, 19.08.2021).

PONTO 4: o indivíduo e o movimento sindical

Além do discurso destinado a desqualificar a compreensão jurídica de enquadramento empregatício do trabalho dos motoristas plataformizados como uma *“ideologia do vínculo empregatício”*, chama a atenção a absorção da ideia de que a aplicação da legislação do trabalho acarretaria a inviabilidade da atividade econômica das empresas, colocando em risco a fonte de renda das motoristas e dos motoristas. Contraditoriamente, o entrevistado afirma que as trabalhadoras e os trabalhadores é que teriam o encargo de não promover a aplicação da legislação do trabalho (CLT), sob pena de, assim o fazendo, a corporação encerrar suas atividades e suprimir a renda das trabalhadoras e dos trabalhadores. Sustenta isso, mesmo que manifeste com clareza que reconhece a existência de subordinação jurídica na relação entre empresas-plataformas e motoristas: *“a partir do momento que elas dizem que o motorista é parceiro, mas criam metas e, se ele não atender, é automaticamente excluído do processo”*.

Já a presidenta do sindicato, casada com o Entrevistado 12, chega a afirmar que o vínculo empregatício pode acabar com a profissão dos motoristas que dirigem para empresas-plataformas digitais no Brasil, em razão do imposto que seria devido pela empresa, mesmo sabendo que no Reino Unido foram reconhecidos direitos trabalhistas dos motoristas e que no mundo inteiro isso está sendo buscado. Manifesta, inclusive com supostos percentuais, que seria ônus das trabalhadoras e dos trabalhadores brasileiros lutarem contra o reconhecimento de direitos em prol da preservação das empresas no país, o que sintomaticamente não considera ser a situação das trabalhadoras e dos trabalhadores de outros países:

“Hoje tão buscando o vínculo empregatício no mundo inteiro, não é nem só no Brasil, porque o Reino Unido é um dos

maiores exemplos. E a gente luta justamente ao contrário, não luta pelo vínculo empregatício, porque a gente entende que ele pode matar a profissão no Brasil. A gente sabe que, no nosso país, os impostos são absurdos e o número de motoristas que existe hoje já são milhões, isso tornaria inviável para as plataformas pagarem. Hoje estamos com a média de 37% de imposto em cima de cada trabalhador [...] a gente não pode matar as plataformas porque se a gente mata as plataformas não tem a geração de renda e aí o que é que esses desempregados vão fazer” (Entrevistada 11, BA, 19.08.2021).

Essa fala é muito elucidativa, quando confrontada com a declaração do CEO da própria UBER, feita em 2022, diante da perspectiva de uma legislação europeia que designe seus motoristas como empregados, ou forneça direitos adicionais, como férias e benefícios previdenciários. Dara Khosrowshahi garante que *“qualquer modelo pode funcionar economicamente para nós. É isso que nossos motoristas querem. Na Espanha provamos que um modelo de emprego na frota funciona. Não só funciona, mas cresce com margens próximas das nossas margens de longo prazo”*⁸. Ou seja, diante da necessidade de afirmar a sua sustentabilidade, a maior empresa do setor foi obrigada a desmentir o fato pressuposto na chantagem velada, tão disseminado e que hoje aprisiona as expectativas das trabalhadoras e dos trabalhadores de que a empresa não suportaria o reconhecimento do regime de emprego.

PONTO 5: modelo de exploração do trabalho pelas empresas-plataformas e a transferência dos riscos e custos ao trabalhador

O modelo de exploração do trabalho pelas empresas-plataformas, mediante a

8 UBER fireside chat with UBS. Lee Fang [Canal Youtube], 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YDsOFNIET5U>. Acesso em: 30 jun. 2022. “So any model can work economically for us” (no original), disse Khosrowshahi quando perguntado sobre uma possível legislação da UE que exigiria que o Uber designasse motoristas como funcionários ou fornecesse direitos adicionais, como férias e pensão. Disse Steve Smith, porta-voz da Federação do Trabalho da Califórnia, em um comunicado ao The Intercept que “o reconhecimento de Dara Khosrowshahi de que a empresa pode – e se adaptou – a tratar os trabalhadores como funcionários em outros países **é um tapa na cara de todos os motoristas nos EUA que o Uber continua a explorar**”. E acrescentou Smith que: “Tudo se resume à pura ganância de executivos ricos que farão qualquer coisa ao seu alcance para impedir que os trabalhadores tenham uma parte dos lucros que seu trabalho gera.” (FANG, Lee. Uber CEO admits company can afford labor protections for drivers. *The Intercept*, 7 jan. 2022. Disponível em: <https://theintercept.com/2022/01/07/uber-drivers-labor-protections-dara-khosrowshahi-european-union/>. Acesso em: 28 jul. 2022).

transferência dos riscos e custos ao trabalhador, se vale, desse modo, de uma imputação de responsabilidade às trabalhadoras e aos trabalhadores pela preservação da empresa, mediante o esgotamento de todos os seus recursos humanos e patrimoniais. De um lado, não podem ter direito a uma remuneração que lhes proporcione, no mínimo, *“uma existência decente para eles e sua família”* como determina o art. 7º, a, ii, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), sob pena de *“matar as empresas-plataformas”* e a fonte de renda. De outro, então, as trabalhadoras e os trabalhadores estão obrigados a realizar jornadas exaustivas a valores baixos, sob pena de nem sequer se sustentarem e ficarem endividados com os custos dos instrumentos de trabalho, como veículo, celular, *internet*.

É por isso que a estratégia das empresas é deslocar o centro do debate para a discussão acerca de as motoristas e os motoristas *“quererem ou não”* o vínculo de emprego. As demandas por sobrevivência aparecem com força, manipulando as vulnerabilidades e o medo pela chantagem do *“ir embora”*, e se associam às ações múltiplas das empresas-plataformas que disseminam falsas informações, acentuam a percepção de que o enquadramento jurídico que lhes assegure direitos igualitários seria impossível e distorcem as possibilidades de atender às demandas específicas das motoristas e dos motoristas dentro do modelo de emprego.

PONTO 6: trabalhadoras e trabalhadores são impedidos do direito de acesso a ter direitos

Ante a ausência de percepção de perspectivas concretas para superar esse patamar de denegação de Justiça, **os motoristas se agarram a um discurso de justificção da condição em que realmente se encontram, a de trabalhadoras e trabalhadores impedidos do direito de acesso a ter direitos**. Tal situação é o que Nancy Fraser denomina de *metainjustiça*⁹. Conviver com essa condição de negação da própria dignidade impõe recorrer a estratégias discursivas de autoproteção, de negação da realidade sofrida, tão bem estudadas por Christophe Dejours¹⁰, que são

9 FRASER, Nancy. *Scales of Justice – Reimagining Political Space in a Globalizing World*. New York: Columbia University Press, 2008.

10 DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

a porta escancarada para os slogans propagandeados pelas empresas-plataformas quanto à “liberdade e autonomia”, de “seja seu próprio chefe” e “trabalhe quando quiser”. **É assim que se constrói essa relação de poder, na qual os sujeitos dominados e explorados passam a defender a manutenção das condições de dominação e exploração.**

O trabalhador absorve o discurso do empregador e se propõe a lutar por trabalho, sem direito de ter direito ao trabalho, **evidenciando a urgência da intervenção do Estado para garantia de um patamar civilizatório mínimo.**

PONTO 07: estatuto jurídico de reconhecimento em condições de igualdade com os demais empregados

Ora, quer-se fazer crer que o regime de emprego é incompatível com a previsão contratual de liberdade ou flexibilidade de horário, o que não é verdade, havendo diversas hipóteses na legislação nesse sentido. Tampouco há qualquer exigência legal de exclusividade no regime de emprego. Nem sequer a obrigação de aceitação de chamados é absolutamente inerente ao regime empregatício, como previsto no art. 452-A, § 3º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017 para o trabalho intermitente. Portanto, **fica clara a difusão de informações não verdadeiras e a dificuldade das motoristas e dos motoristas, inclusive dos líderes sindicais, de ter acesso ao conhecimento daquilo que poderiam ser suas condições de trabalho como empregados**, uma vez reconhecidos em igualdade de direitos com os demais, ainda que a lei e acordos coletivos tratem de aspectos especiais da categoria.

Mas não se pode desconsiderar que, nessa resistência crítica ao vínculo de emprego, reside uma aspiração de algo mais. **Além** do reconhecimento do vínculo de emprego em igualdade de direitos com as demais trabalhadoras e trabalhadores, as motoristas e os motoristas expressam necessidades específicas de novas garantias legais, tais como i) a regulação da organização do trabalho de modo a propiciar maior qualidade na relação coletiva de trabalho, porque hoje é *gamificada*¹¹, com ordens ditadas algoritmicamente, de forma unilateral e não transparente, sem espaços de

11 VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias*. Ed. Mizuno, 2023. (no prelo)

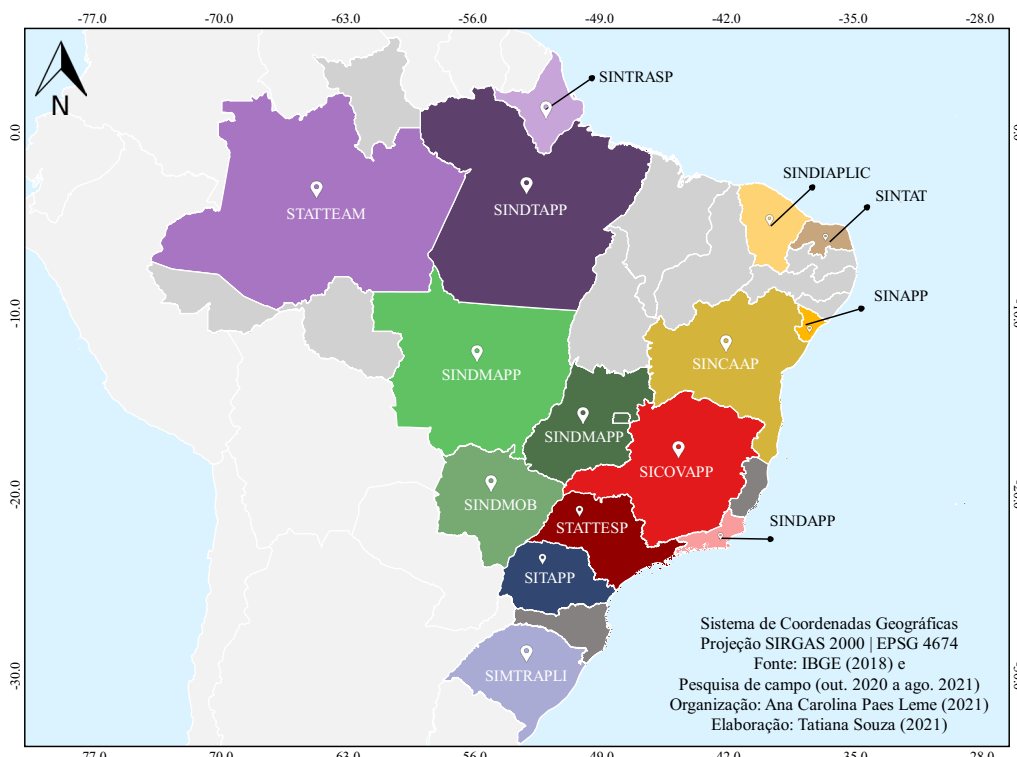
diálogo entre as trabalhadoras e os trabalhadores entre si e com as empresas, espaços de informação e de proteção em face de abusos; ii) definição e disciplina de um modelo flexível de jornada de trabalho, regulação de tempos de espera, jornada excedente, direito de desconexão e recusa; iii) discussão e regulação dos critérios igualitários de distribuição de chamados/corridas, de fixação e alteração dos valores pagos e retidos pelas empresas-plataformas, direitos de explicação e revisão de decisões automatizadas, inclusive de aplicação de sanções; iv) o direito à efetiva negociação coletiva em condições de paridade de participação com as empresas; v) uma legislação de suporte ao sindicato, que inclua reconhecimento da representatividade, forma de financiamento, acesso a informações dos critérios automatizados, dentre outros. São demandas especialmente relevantes para os motoristas plataformizados, **mas o seu atendimento não pode significar nunca menos do que o patamar de direitos mínimos previstos na legislação para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores subordinados.** As trabalhadoras e os trabalhadores plataformizados não podem ser considerados uma subcategoria, uma subcidadania laboral.

Antes de centrar o debate na questão do *"querer ou não querer o vínculo"*, ou seja, a igualdade de direitos, é preciso que se entendam as condições de distorção comunicativa e da vivência de precariedade e vulnerabilidade dessas trabalhadoras e trabalhadores, suas vidas e vínculos. Há um claro rebaixamento de expectativas de direitos, estrategicamente construído, quando se veiculam pautas restritas a *"um aumento da tarifa"*, ou mesmo um leque diminuto de direitos secundários reduzidos a plano odontológico, seguro saúde, seguro de vida, sem a garantia de um **estatuto jurídico de reconhecimento em condições de igualdade com os demais empregados.** Mas, sobretudo, é preciso que o Estado e a Sociedade definam qual modelo social querem construir, diante do enorme perigo, já visto antes na História, de alargar-se cada vez mais a brecha de desigualdade, inclusive entre grupos de trabalhadoras e trabalhadores.

A plataformização é um fenômeno que afeta a organização do trabalho tanto nas formas recentes sob demanda multitudinária, quanto em espaços tradicionais de trabalho. Por isso, o futuro das relações de trabalho está sendo jogado, hoje, no debate sobre a solução política, legislativa e jurídica que será dada

para o enquadramento dos motoristas plataformizados. Se for aprovada uma lei que defina um estatuto juridicamente rebaixado às motoristas e aos motoristas e a outras trabalhadoras e trabalhadores plataformizados subordinados, será a cunha que promoverá a uberização de todas as demais profissões no Brasil, institucionalizando-se a precarização do trabalho humano.

BRASIL: Especialização dos sindicatos de motoristas de plataformas digitais (agosto, 2021)



Legenda

- Sindicato de motoristas por aplicativo de Macapá (SINTRANSP - AP)
- Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres do Estado do Amazonas (STATTEAM - AM)
- Sindicato dos motoristas de transporte por aplicativo do Estado do Pará (SINDTAPP - PA)
- Sindicato dos motoristas de trans. privado e particular individual de passageiros por aplicativo e plataformas digitais do Ceará (SINDIAPLIC - CE)
- Sindicato dos trabalhadores em aplicativos de transporte do Rio Grande do Norte (SINTAT - RN)
- Sindicato dos motoristas do aplicativo do Estado de Sergipe (SINAPP - SE)
- Sindicato dos condutores autônomos cadastrados em aplicativos do Estado da Bahia (SINCAAP - BA)
- Sindicato dos motoristas autônomos de transportes privado individual por aplicativos no Distrito Federal (SINDMAAP - GO e DF)
- Sindicato dos motoristas de aplicativo do estado do Mato Grosso (SINDMAPP-MT)
- Sindicato dos motoristas de mobilidade urbana do Estado do Mato Grosso do Sul (SINDMOB - MS)
- Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres intermunicipais do Estado de São Paulo (STATTESP - SP)
- Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativos do Estado de Minas Gerais (SICOVAPP - MG)
- Sindicato dos trabalhadores em aplicativos do Estado do Rio de Janeiro (SINDAPP - RJ)
- Sindicato dos trabalhadores de aplicativos do Estado do Paraná (SITAPP - PR)
- Sindicato dos motoristas de transporte individual por aplicativos do Estado do Rio Grande do Sul (SIMTRAPLI - RS)
- Estados que não possuem sindicato
- Não foram encontradas entidades sindicais representativas da categoria dos motoristas plataformizados

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. LAUDO PERICIAL NÃO DESCONSTITUÍDO. Tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos. Uma vez reconhecido pela perícia médica a existência de doença do trabalho, reforçada pela perícia do INSS que afastou a autora com percepção de auxílio doença acidentário, era do réu o ônus de infirmar a conclusão pericial, o que não fez. A prova dos autos confirma a relação de concausalidade entre a doença acometida e o trabalho desenvolvido no réu, razão pela qual é devida indenização por dano moral decorrente. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento parcial.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 12ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto em face da sentença proferida pela Exma. Juízo Trabalho JULIA TORRES GAZE, complementada pela decisão resolutive de embargos, que acolheu parcialmente os pedidos.

A autora T. M. P. D. M. postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Das horas extras - horário de entrada; b) Do intervalo intrajornada - contrariedade a Súmula 437 do C. TST - violação ao art. 71 da CLT - pagamento total do período correspondente; c) Das horas extras do intervalo do art. 384 da CLT - reflexos e incidências; d) Das diferenças no pagamento do Programa de Participação nos Resultados - PPR - ônus da prova do banco reclamado - art. 818 da CLT; e) Caracterização do nexos causal - síndrome de Burnout - indenização por assédio moral - extrapolação no poder diretivo de cobrança - doença ocupacional - desconstituição do laudo pericial - ônus da reclamada; f) Atualização de valores - aplicação dos índices de reajuste - IPCA-E.

Contrarrazões apresentadas pelo réu B. B. S. A. .

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude de desnecessidade.

Eventual menção às folhas dos autos terá como parâmetro o *download* dos documentos do processo em arquivo PDF e em ordem crescente.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto, por presentes os pressupostos de admissibilidade, bem como das contrarrazões, por regulares e tempestivas.

DIREITO INTERTEMPORAL

Esclareça-se, de plano, com o fim de obstar a oposição desnecessária de embargos declaratórios, que as normas de direito material contidas na Lei 13.467/2017 serão aplicadas apenas aos fatos ocorridos após sua data de início de vigência.

Assim, considerando que o presente contrato de trabalho perdura desde 20.01.2014, as novas regras trabalhistas incidirão no contrato de trabalho do reclamante a partir de 11/11/2017, respeitando-se, outrossim, direitos adquiridos por ato único do empregador de parcelas não previstas em lei e interpretações sistêmicas bem como jurisprudenciais.

Sob o aspecto processual, a aplicação dessas normas respeitará os atos já praticados e as situações consolidadas sob a vigência da lei revogada (arts. 14 e 15, do NCPC, c/c art. 769, da CLT), respeitando-se a Instrução Normativa 41/2018, do C. TST.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA T. M. P. D. M.

a)

Das horas extras - horário de entrada

O Juízo de primeiro grau reconheceu como verdadeiras as anotações de jornada nos cartões de ponto e indeferiu o pagamento de horas extras e reflexos sob o fundamento que a autora não apontou as diferenças que entendia devidas. Quanto ao horário de entrada, constou na sentença:

A autora trabalhava no setor de recuperação de créditos (call center). Em audiência, a autora afirmou que chegava no local de trabalho por volta das 14h, mas só registrava o cartão às 14h15min, porque precisava pegar o aparelho telefônico, ir ao banheiro, para somente depois registrar o cartão. Afirmou que tinha dois intervalos de 15min e um de meia hora para lanche.

A autora cumpria jornada em 5 dias na semana de 6h20min, sendo que apenas o intervalo para lanche era descontado, pois os dois intervalos de 15min estavam incluídos na jornada diária.

O tempo de acomodação previsto legalmente de 10min diários para chegar no local de trabalho, pegar um aparelho telefônico e ir ao banheiro (quando necessário), se mostra bastante razoável. Observados os horários de saída, nota-se que, excluídos os dias em que a autora trabalhava em horas extras, nos demais, terminava o trabalho sempre às 16h19min, 16h20min, 16h21min, ou seja, sequer utilizava o período de acomodação na saída.

Assim, não houve desconstituição dos horários marcados nos cartões ponto, **motivo pelo qual atribuo validade a todos juntados pelo réu.**

Inconformada, recorre a autora ao argumento que a testemunha Fabiane confirmou que a autora iniciava suas atividades no mínimo 10min antes do registro do ponto, tempo destinado à preparação que não era computado na jornada de trabalho e não pode ser considerado como minutos residuais nos termos do artigo 58, §1º, da CLT.

Aduz que a testemunha Vilma não pode ser considerada como prova à medida que não trabalhava na mesma equipe da autora e afirmou que sequer tinha contato visual com aquela.

Requer a reforma da sentença para que sejam deferidos 10min diários

como hora extra, referente ao tempo à disposição da início da jornada de trabalho, e reflexos, com adicional de 100% decorrente de negociação coletiva (cláusula 4ª do ACT).

Analiso.

Saliento, inicialmente, que é incontroversa a veracidade dos cartões de ponto com exceção do horário de início da jornada de trabalho, afirmando a autora que iniciava o labor 10min antes do horário registrado.

Na petição inicial a autora afirma que iniciava o labor às 14h de segunda-feira a sexta.

Em contestação o réu afirma que a autora iniciava o labor, em média, às 14h, e que toda a jornada trabalhada era devidamente anotada nos cartões de ponto.

O contrato de trabalho à fl. 274 aponta jornada de segunda-feira a sexta das 14h15 às 20h, com intervalo das 17h às 17h15 (cláusula quarta).

Os cartões de ponto juntados registram horário de início, em média, às 14h10, como por exemplo consta à fl. 364, os quais foram impugnados pela autora ao argumento que não refletem a totalidade da jornada por ela praticada.

Em audiência gravada afirmou a autora, em seu depoimento pessoal, que chegava no réu, organizava as coisas no armário, pegava o headphone, ia ao banheiro e somente depois de se sentar no seu posto de trabalho estava autorizada a registrar o ponto no sistema; que chegava no banco réu em média às 14h e tinha que ir ao banheiro antes de se logar no sistema porque os operadores somente poderiam sair depois de 1h logado no sistema, ou seja, às 15h15.

O preposto do réu afirmou que a autora chegava no banco réu, batia o ponto, ia buscar os equipamentos e depois se logava para trabalhar; que na época do HSBC o registro do ponto era feito ao mesmo tempo que o login no sistema, mas que pegar os equipamentos no armário despendia menos de 5min.

A testemunha Fabiane, que trabalha para o réu desde agosto/2012 e que

trabalhou com a autora em torno de dezembro/2015 a novembro/2017, afirmou que trabalhava das 14h15 às 20h30 mas eram orientados a bater o cartão às 14h10 na mesa da supervisão, quando já teriam que ter entrado, pegado o headphone, as pastas e todo o material de apoio no armário, despendendo em torno de 10min antes de registrar o ponto; que havia orientação que na primeira hora após o login os operadores não poderiam sair do posto de trabalho.

A testemunha Vilma, que trabalha no réu desde janeiro/2006 e que trabalhou na mesma área que a autora, mas não na mesma equipe; que o operador chega, bate o ponto na máquina, faz o login e inicia o atendimento ao cliente; que o fone de ouvido fica no armário ao lado e o operador pega o equipamento antes de logar o sistema; que não há proibição ao operador para que realize pausa dentro da primeira hora após o login no sistema; que trabalhava na área de pessoa física e a autora na área de pessoa jurídica; que não tinha contato físico com a autora durante o trabalho, somente nos horários de lanche; que as pausas não mudam de acordo com o setor da pessoa física ou jurídica; que não presenciava a autora chegando no local.

Do exposto, entendo que a autora se desincumbiu do ônus de provar que efetivamente estava à disposição do réu em torno de 10min antes de registrar o ponto, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, à medida que a testemunha Fabiane, que exerceu a mesma atividade da autora, no mesmo ambiente de trabalho e em períodos coincidentes, confirmou que chegavam no banco réu em torno de 14h, se dirigiam ao armário, pegavam o fone de ouvido, as pastas e todos o material de apoio, para somente depois registrar o ponto na mesa da supervisão às 14h10 e efetuar o login no sistema às 14h15. Afirmou a testemunha, ainda, que nesses 10min de “preparação” tinham que ir ao banheiro pois eram orientados a não sair do posto de trabalho antes de completada a primeira hora após o login no sistema.

Embora a testemunha Vilma tenha negado as alegações da autora de que havia o tempo de “preparação” sem registro no ponto, reputo frágil seu depoimento como prova à medida que não trabalhou diretamente com a autora, tendo afirmado que trabalhavam em equipes diferentes, que não tinha contato físico com a autora durante o trabalho e que não presenciava a autora chegando no local.

Logo, a despeito do entendimento do Juízo de primeiro grau, concluo que a autora efetivamente iniciava o labor 10min antes do registro do ponto, tempo este que supera os minutos residuais previstos no artigo 58, §1º, da CLT: “§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”.

Reformo a sentença para deferir à autora o pagamento de 10min diários, considerados antes do início da jornada, como hora extra e reflexos. Para o cálculo deverão ser considerados os mesmos parâmetros e reflexos definidos para as horas extras decorrentes do artigo 384 da CLT, deferidas na sentença.

Acolho em parte.

b)

Do intervalo intrajornada - contrariedade a Súmula 437 do C. TST - violação ao art. 71 da CLT - pagamento total do período correspondente

Insurge-se a autora contra a sentença que indeferiu o pagamento do intervalo intrajornada. Afirma que, com o deferimento dos 10min antes do início da jornada como sendo à disposição do réu, a jornada diária praticada ultrapassava 6h, sendo devido o intervalo intrajornada de 1h previsto no artigo 71 da CLT. Ainda, afirma que os cartões de ponto registram labor extraordinário em determinados dias, ultrapassando a jornada diária de 6h, sendo devido o intervalo intrajornada de 1h e não de apenas 15min. Aponta diferenças citando como exemplo o cartão de ponto à fl. 402.

Requer a reforma da sentença para que lhe seja deferida a hora integral do intervalo intrajornada violado como hora extra, ainda que a supressão tenha sido parcial, e reflexos, nos termos da Súmula 437 do TST.

Analiso.

Inicialmente, saliento a incontrovérsia quanto a fruição de 2 intervalos de 15min cada e 1 intervalo de 30min para lanche, bem como “que apenas o intervalo para lanche era descontado, pois os dois intervalos de 15min estavam incluídos na jornada diária”, tal como decidido na sentença. Ainda, saliento a reforma da

sentença para acrescer 10min antes do início da jornada praticada, a serem pagos como hora extra.

Logo, considerando que a jornada anotada nos cartões de ponto era, na sua maioria, das 14h10 às 20h30 (exemplo à fl. 362), o acréscimo de 10min no início da jornada e o desconto de 30min fruídos para lanche totalizam uma jornada praticada de 6h diárias, fazendo jus a autora ao intervalo intrajornada de apenas 15min nos termos do artigo 71, §1º, da CLT. E, diante da incontroversa fruição de 30min de intervalo diariamente, tem-se, em regra, a inexistência de violação do intervalo intrajornada.

No entanto, a despeito da ausência de demonstrativo de diferenças pela autora na época oportuna, de uma simples análise dos cartões de ponto observo que houve dias em que a autora extrapolou a jornada diária de 6h, como por exemplo no dia 15.10.2014 (fl. 369), em que a jornada foi registrada das 14h10 às 20h44 e, considerando o acréscimo de 10min antes do registro do ponto e o desconto de 30min do intervalo intrajornada fruído, tem-se que a autora trabalhou, em referido dia, o tempo total de 6h14, fazendo jus ao intervalo intrajornada de 1h nos termos do artigo 71, caput, da CLT. A mesma situação se observa no dia 30.07.2015 (fl. 381).

No que concerne à ausência de gozo ou fruição apenas parcial do intervalo intrajornada e a natureza jurídica, prevalece o entendimento nesta E. 6ª Turma pela aplicação da Súmula 437, itens I e III, do C. TST:

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT,

com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais”.

Portanto, devido o pagamento total do período correspondente ao intervalo intrajornada não concedido (01h), ainda que a supressão tenha sido apenas parcial. Com relação aos reflexos, são eles indevidos no caso dos autos em razão da ausência de habitualidade.

Ainda, o entendimento prevalecente nesta E. 6ª Turma é de que o tempo laborado em desrespeito ao intervalo intrajornada deve ser remunerado a título de hora extra, acrescida do adicional, incidindo por analogia o § 4º do art. 71 da CLT, situação que não importa “bis in idem” diante das horas extras deferidas pelo extrapolamento da jornada, pois os fatos geradores são diversos, já que a obrigatoriedade do pagamento de horas extras refere-se ao trabalho desenvolvido pelo obreiro, enquanto o pagamento pela supressão do intervalo decorre da violação do período destinado ao descanso do trabalhador.

Saliento que mencionado intervalo é norma de proteção à saúde, que se volta para prevenir a fadiga, sendo invidiosa que sua infringência não se trata de mera infração administrativa.

Reformo a sentença para deferir o pagamento da hora integral (1h) do intervalo intrajornada violado, como hora extra, nas ocasiões em que houver labor superior a 6h diárias, sem a incidência de reflexos. Para o cálculo deverão ser considerados os mesmos parâmetros definidos na sentença para as horas extras decorrentes do artigo 384 da CLT.

Acolho em parte.

c)

Das horas extras do intervalo do art. 384 da CLT - reflexos e incidências

O Juízo de primeiro grau deferiu à autora o “pagamento de 15min como horas extras em face da desobediência do art. 384, para todos os dias em que laborou mais do que 30min de horas extras, conforme apurado pelos cartões ponto, durante todo período contratual até 10/11/2017”.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que o artigo 384 da CLT não condiciona a concessão do intervalo de 15min à prestação de mais de 30min como extras, razão pela qual requer a reforma da sentença para que seja excluída a condição de pagamento da verba somente nos dias em que a autora trabalhou mais do que 30min extras.

Analiso.

O Tribunal Pleno deste Regional firmou entendimento no sentido de que o referido intervalo é devido à trabalhadora antes do início de labor extraordinário, desde que excedidos 30 minutos em labor extraordinário. É o teor da Súmula 22 do TRT-9, abaixo transcrita:

“SÚMULA Nº 22 - INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora, o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário. Entretanto, pela razoabilidade, somente deve ser considerado exigível o referido intervalo se o trabalho extraordinário exceder a 30 minutos.” (Destaquei)

No mesmo sentido, conforme orientação firmada pelo E. STF no julgamento do RE 658312, com repercussão geral reconhecida, referido intervalo tem aplicação restrita às empregadas do sexo feminino, em respeito ao vetor axiológico constitucionalmente estabelecido para tratamento isonômico substancial de gênero. In verbis:

DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES TRABALHADORAS ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. AUSÊNCIA DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. 1. O assunto corresponde ao Tema nº 528 da Gestão por Temas da Repercussão Geral do portal do Supremo Tribunal Federal na internet. 2. O princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual. 3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento

diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho - o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma. 4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças. 5. Recurso extraordinário não provido, com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras. RE 658.312/SC. Rel. Min. Dias Toffoli. Julg. 27/11/2014.

Enfatizo que o mencionado intervalo é norma de proteção à saúde, que se volta para prevenir a fadiga, sendo indubitosa que sua infringência não se trata de mera infração administrativa, considerando que a autora é trabalhadora do sexo feminino.

Logo, rejeito.

d)

Das diferenças no pagamento do Programa de Participação nos Resultados - PPR - ônus da prova do banco reclamado - art. 818 da CLT

O Juízo de primeiro grau indeferiu a integração das comissões sob o fundamento que não há prova do recebimento da verba, e indeferiu o pedido de diferenças de PPR e PLR sob o fundamento que a autora não provou que o cálculo das verbas foi menor que o devido.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que não apontou as diferenças porque o réu não juntou o Regulamento do Benefício da PPR e a apuração dos resultados e as metas individuais e da unidade de trabalho (coletivas), consoante requerimento feito por ela sob as penas do artigo 400 do CPC. Aduz que na contestação o réu afirmou que a PPR era paga de acordo com um documento chamado CDP (Certificado de Desempenho Profissional), o que foi confirmado pelo preposto em depoimento, porém não se desincumbiu de seu dever de juntá-lo aos autos.

Ao argumento que o réu se absteve de apresentar os documentos pertinentes, requer a reforma da sentença para que seja ele condenado ao pagamento de 4,1

salários anuais.

Analiso.

Na petição inicial a autora afirma que faz “jus ao pagamento equivalente a 4,1 vezes a sua remuneração, com pagamentos anuais, conforme normas do regulamento implantado pelo reclamado” e CCT, documentos que determinam o pagamento de prêmio pela PLR e PPR.

Em contestação o réu nega a existência de PPR na razão de 4,1 salários e afirma que para efeito de pagamento da PPR anual, “é utilizada uma avaliação anual, que era registrada no sistema My Performance, no documento chamado “CDP” (Certificado de Desempenho Profissional), mediante níveis de desempenho” com critérios objetivos e avaliação subjetiva, e afirma que junta os regulamentos de PPR, demonstrativos de pagamento, formulário CDP da autora, acordos de PPR e divulgação de resultados de performance coletiva. Ao argumento que a autora sempre recebeu corretamente a verba, requer a improcedência do pedido da autora.

O artigo 2º da lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, prevê que a PLR será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, sendo facultado às partes o estabelecimento de critérios de cálculo. Prevê o §1º do artigo 2º da lei citada:

“§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente”

Consoante entendimento desta E. 6ª Turma, o ônus de provar o correto pagamento da PLR pertence ao empregador, ante o princípio da aptidão da prova, encargo do qual entendo que se desvencilhou a contento pois trouxe aos autos o “Demonstrativo Anual do Programa PPR/PLR” às fls. 411/412 em que constam as notas das avaliações da autora e o valor da PPR eventualmente pago nos anos de 2014 e 2015, o “Instrumento Particular de Acordo na Participação nos Resultados”

às fls. 445/459 do período imprescrito, em que constam os critérios de avaliação com os fatores multiplicadores para pagamento da verba, o “Relatório da Diretoria” com a demonstração financeira do banco réu às fls. 460/484.

Assim, na posse do regulamento da PPR, dos recibos de pagamento de salário, das notas de avaliação individuais registradas no demonstrativo anual do programa e dos demonstrativos financeiros do banco réu, cabia à autora apontar as diferenças que entendia devidas a título de PPR, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

Em seu depoimento pessoal a autora afirmou que a PPR dependia do lucro do banco e da avaliação CDP, que, caso fosse de 1 a 3 o valor da PPR era diminuído.

O preposto do réu, por sua vez, afirmou que são requisitos para receber a PPR o desenvolvimento individual do empregado de acordo com as notas obtidas na avaliação pessoal; que a avaliação CDP gerava nota de 1 a 5 com os respectivos multiplicadores, e que se a nota fosse 5 a PPR era paga no equivalente a 4,1 salários, nada sendo devido se a nota obtida fosse de abaixo de 5.

A testemunha Fabiane afirmou que a PPR era paga na época do HSBC de acordo com a nota obtida na avaliação CDP, de 1 a 5, sendo que de 1 a 3 havia participação nos lucros, e de 4 a 5 não recebia nada.

A testemunha Vilma afirmou que a PPR era recebida de acordo com o atingimento de metas individuais, com o lucro do setor, e com a avaliação CDP que ocorria com as notas de 1 a 5, sendo que de 1 a 3 havia recebimento da verba; a PLR era recebida por todos os empregados e decorre de convenção coletiva; a PPR era recebida somente pelos empregados que atingiam os critérios estabelecidos pelo réu.

De acordo com os depoimentos colhidos, observo divergência entre as afirmações das partes e das testemunhas. Enquanto a autora afirma que a nota obtida de 1 a 3 nas avaliações diminuía o valor da PPR, o preposto do réu afirmou que a verba somente era devida caso a nota fosse 5. Já as testemunhas, afirmaram que somente era devida a PPR se a nota obtida fosse de 1 a 3, pois caso fosse de 4 a 5 não haveria recebimento da verba.

De toda sorte, de uma simples análise da documentação acostada observo a inexistência de determinação de pagamento de prêmio no montante equivalente a 4,1 remunerações. Ainda que o preposto do réu tenha confirmado o pagamento de 4,1 remunerações, condicionou o montante à obtenção da nota 5 na avaliação, nota esta que não foi obtida pela autora de acordo com os documentos de fls. 411/412.

Logo, não tendo a autora se desvencilhado do ônus de apontar as diferenças de PPR que entendia devidas, rejeito.

Nesse sentido já decidiu esta E. 6ª Turma em caso semelhante, em que figura o mesmo réu e a mesma atividade da autora, nos autos 0001054-13-2014-5-09-0041, acórdão publicado em 11.09.2018, em que fui revisor, tendo sido relator o Excelentíssimo Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo.

Rejeito.

e)

Caracterização do nexa causal - síndrome de Burnout - indenização por assédio moral - extrapolação no poder diretivo de cobrança - doença ocupacional - desconstituição do laudo pericial - ônus da reclamada

Consta da sentença:

Apesar de a perita ter concluído pelo nexa causal e diagnosticado a depressão como doença ocupacional e a existência da Síndrome de Bournout, **TODAS AS CONCLUSÕES periciais encontram fundamentos EXCLUSIVOS NO DEPOIMENTO DA AUTORA.**

TODOS OS FATOS relatados pela autora NÃO FORAM PROVADOS.

A perita não pode concluir pelo excesso de jornada, quando toda documentação trazida aos autos demonstram que a autora laborava 6h20min por dia, 5 dias na semana, 36 horas semanais, com **raríssimas horas extras cumpridas.**

O fato do INSS ter concluído pela existência da Síndrome de Bournout não vincula o diagnóstico médico do perito judicial. Mesmo porque, também seu diagnóstico foi baseado única e exclusivamente nas declarações da autora.

Da mesma forma, a declaração da perita de que o réu abusava de seu poder diretivo ao cobrar metas inatingíveis e humilhar constantemente a autora foram relatos da reclamante e que não foram provados neste processo.

Ao contrário, os relatos testemunhais esclareceram que a autora estava sempre entre os primeiros lugares no ranking da equipe e a supervisora utilizava o seu nome para dar de exemplo para os demais empregados da eficiência em atingir as metas e o bom atendimento da autora para com os clientes.

Aliás, uma das testemunhas explicou que esses elogios constantes para com a eficiência da autora, gerava um mal estar na equipe, porque os outros se sentiam inferiorizados frente a competência da reclamante comparada com a deles.

Ao impugnar o laudo da perita, o réu juntou seu laudo da assistente técnica, cujo conteúdo possui muito mais coerência com os fatos apurados e a documentação juntada do que o laudo apresentado pela perita judicial.

O Juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos, conforme dispõe o artigo 479 do Código de Processo Civil.

Assim, do conjunto das provas existentes nos autos, nota-se que não havia abuso de poder do réu, nem sobrejornada exaustiva, sequer houve prova de humilhações e desprezos sofridos, além da prova inequívoca de que a autora atingia constantemente as metas de trabalho e era elogiada por isso.

Portanto, não vislumbro relação de origem de causa ou concausa entre as atividades laborativas da autora e a alegada doença psiquiátrica, sem que o réu tenha cometido qualquer ato comissivo ou omissivo que pudesse gerar ou agravar a doença alegada pela autora.

É necessário esclarecer que a autora continua trabalhando no mesmo local, com as mesmas tarefas e cumprindo as metas regularmente, o que comprova que não desenvolveu asco extremo ao local de trabalho para que não conseguisse voltar as suas atividades normais de trabalho, após seu afastamento previdenciário.

Assim, INDEFIRO o pedido de reconhecimento de doença ocupacional da autora, seja como causa ou concausa, bem como todos os pedidos de indenizações materiais ou morais, bem como igualmente não ficou provado o assédio sofrido no local de trabalho.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que a conclusão pericial médica deve prevalecer pois o réu não produziu qualquer prova a infirmá-la. Afirma que a testemunha Vilma deve ser desconsiderada à medida que não tinha qualquer contato com a autora durante o trabalho e por isso não presenciava os fatos.

Aponta depoimento do preposto do réu no sentido que sabia do afastamento da autora por síndrome de Burnout e que, apesar do pedido de remanejamento de função, o réu não alterou a função da autora por falta de vaga em outras áreas. Assevera que a testemunha Fabiane confirmou que a autora sofria pressão pela sua gestora Morgane, que a comparava como modelo de funcionário e isso gerava rejeição pelos demais colegas, além de já ter presenciado a autora chorando após uma cobrança da gestora.

Afirma que era exposta a uma cobrança expressivamente maior por parte da supervisão em relação aos demais empregados pois não podia errar. Ao argumento que o nexo causal foi amplamente comprovado no laudo pericial médico, requer a reforma da sentença para que seja reconhecida a ocorrência de doença do trabalho equiparada a acidente de trabalho e deferida indenização por dano moral.

Analiso.

Na petição inicial a autora afirma que “sempre esteve submetida a um regime extremado de cumprimento de metas, que, na busca da produtividade e do lucro, era exigida trabalhar sob pressão, reduzindo ainda mais os exíguos momentos de descanso e de atendimento de suas necessidades mais básicas, como alimentação e higiene, inclusive com limitações para ir ao banheiro”, sofrendo com ameaças e repreensões quando as metas não eram atingidas, além de constante perseguição pelo superior hierárquico. Afirma que o banco réu enviava e-mails e planilhas a todos os empregados com a lista de empregados que não atingiam as metas, expondo-os a humilhações, tendo sido acometida de “Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Esgotamento Profissional e Emocional” (Síndrome de Burnout) culminando em seu afastamento pelo INSS, benefício B-91, inclusive com pedido médico de remanejamento para outra função.

O réu nega a existência da doença da autora, bem como que foi causada pelo trabalho desenvolvido nas suas dependências.

Para que se configure a obrigação de reparação pelo réu no que tange à doença ocupacional alegada, é imperioso que ocorra o dano propriamente dito, que haja nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho realizado, bem como existência de culpa patronal (art. 186 do Código Civil e art. 7º, inc. XXVIII, da CF), porque não se cogita, na hipótese, de responsabilidade objetiva do empregador.

Nos termos do art. 373, I, do CPC/2015 c/c art. 818 da CLT, a prova do dano incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito.

O art. 20, inciso II, da Lei 8.213/91 traz a definição do que se vem a ser considerada doença do trabalho:

“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."

O próprio dispositivo traz a necessidade de demonstração da existência não somente da doença incapacitante para o trabalho, mas também de seu nexo causal com as atividades desenvolvidas, inclusive excluindo responsabilidade em determinadas hipóteses (§1º, do artigo 20, da Lei 8.213/91):

"§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."

Ainda, o artigo 21, I, da Lei 8.213/91 traz a hipótese de concausa como fator de equiparação ao acidente do trabalho:

"Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;"

A existência de concausa se evidencia pela contribuição do trabalho para o agravamento de enfermidade, ainda que a prestação de serviços não seja a causa determinante da origem da doença. Para sua configuração, faz-se necessária a demonstração de que o labor, embora não consista em causa única e direta, represente fator provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente a revelar a existência do nexo causal.

Assim, a atividade deve, comprovadamente, espelhar condição sem a qual a

doença não se desenvolveria, ou se desenvolveria de forma menos gravosa. Nesse sentido, os ensinamentos do jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

“A primeira lei acidentária de 1919 só admitia o acidente do trabalho ou doença profissional originados de causa única; todavia, desde o Decreto-lei n. 7.036/44, passou a ser admitida a teoria das concausas. A legislação atual (Lei n. 8.213/91) tem previsão expressa a esse respeito: “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;” (in Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional - 2ª ed. - São Paulo: Ltr, 2006. p. 49).

Ensina Cavallieri Filho que “a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”. (...) No entanto, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “haja contribuído diretamente” para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras, a concausa não dispensa a causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário.”

Realizada a perícia médica, concluiu a perita (fl. 1964):

Do diagnóstico:

Constatamos que o Transtorno depressivo foi relacionado ao trabalho e que os fatores efetivos envolvidos na depressão estão no trabalho. Aqui a avaliação pericial foi muito importante, pois temos a certeza que as circunstâncias dos constrangimentos e as humilhações que foi vítima, constituem o fator causal primário e essencial, na ausência do qual o transtorno depressivo não teria ocorrido. Sob certas condições, o trabalho pode ser suscetível de provocar transtornos mentais ou de favorecer sua eclosão. A autora foi fragilizada, inferiorizada, e responsabilizada, colocado como incapacitada. Foi desestabilizada emocional e profissionalmente. A autora foi gradativamente perdendo sua autoconfiança e perdeu o interesse pelo trabalho e muitas ocasiões pela vida. Ocorreram riscos ocupacionais para desenvolver o quadro depressivo como a incapacidade de atingir um objetivo pessoal

importante, sobrecarga de trabalho, expectativa de manutenção do emprego, grande demanda, cobranças de metas inatingíveis e outras situações conflitantes no trabalho. Todos estes fatores são importantes para a saúde física e mental dos trabalhadores, levando-os aos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

“Com diagnósticos de: Transtorno Depressivo F 32.2 CID X diagnóstico que mantém os sintomas até a presente data e Síndrome de “Burnout” no Brasil a lei 3048/9 reconhece a Síndrome de “Burnout” como doença do trabalho.

(...)

Conclusão:

Pelo exposto há Nexo Causal: Houve um impacto das condições vividas no trabalho sobre o seu psiquismo, apresentou o verdadeiro papel do meio, na etiologia das suas afecções o Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Burnout.

NEXO DE CAUSALIDADE:

Ocorreu o nexu causal, pois o conceito de nexu causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado. Em suma, é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que podemos concluir quem foi o causador do dano

DANO:

Quanto ao dano deixo a critério do julgador, aqui ocorreu à subtração ou diminuição de um bem jurídico, quer se tratando de um bem integrante da própria personalidade, como sua honra, a Imagem, a liberdade. Em suma dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral.

É certo que o magistrado não está adstrito à conclusão pericial, podendo formar seu convencimento em outras provas em razão do princípio do livre convencimento motivado (art. 93, IX, da CF), bastando a indicação, na sentença, dos “motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito”, conforme disposto no artigo 479 do CPC.

No entanto, tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos.

À fl. 24 consta declaração médica datada de 27.06.2017, atestando aptidão da autora para retornar ao trabalho porém sem possibilidade de realizar atendimentos telefônicos.

À fl. 32 consta comunicação do INSS de deferimento de auxílio doença acidentário (B-91) pelo período de 10.01.2017 a 31.03.2017, prorrogado até 31.05.2017 (fl. 33).

Em audiência gravada a autora nada esclareceu sobre o tema. O preposto do réu, por sua vez, afirmou que a autora ficou afastada do trabalho pela Síndrome de Burnout e que não sabe dizer qual o relacionamento da autora com sua supervisora na época; que no retorno da autora houve um pedido médico de remanejamento da função, o que não ocorreu porque não havia vaga disponível para remanejamento, informação dada por um representante do RH da matriz de São Paulo.

A testemunha Fabiane afirmou que o setor de atendimento ao público não tem um bom ambiente de trabalho; que agora gosta de trabalhar no banco réu porque mudou de setor e saiu do atendimento ao público; que a autora sofreu com pressões diretas da superiora Morgane; que Morgane utilizava a autora como funcionária modelo, sem direito de errar; que a supervisora senta na ponta do corredor, então todos ouvem tudo que é falado, por isso sabe que a autora era muito mais cobrada que os demais empregados; que por ser utilizada como parâmetro para os demais empregados, a autora sofreu rejeição por parte dos colegas; que já presenciou a Morgane chamar a atenção da autora, que ocorria de uma forma rude e gerava um clima ruim na equipe; que várias vezes presenciou a autora chorar e ir ao banheiro para se recompor; que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe; que quando a autora retornou da licença médica, uma representante de São Paulo veio a uma reunião com a autora para dizer que não seria remanejada de setor; que na ocasião a autora saiu da reunião chorando muito, foi ao ambulatório, foi pra casa e no outro dia retornou ao trabalho normalmente; que a Morgane foi superiora da autora em torno de 1 ano e meio; que o problema da autora era diretamente com a Morgane; que os feedbacks eram individuais porém na mesa do corredor.

A testemunha Vilma afirmou que não sabe se a autora teve problema com

alguém no banco réu; que sabe que a autora se afastou mas não sabe qual o motivo; que não sabe se a autora pediu remanejamento de setor porque não trabalhava diretamente com ela; que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos; que trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma; que nunca presenciou a Morgane destratando a autora; que os feedbacks são individuais; que não há ranking de funcionários; que a colocação individual é divulgada pro próprio funcionário; que não havia penalidade pelo não atingimento de meta; que por trabalhar no setor de pessoa física e a autora na pessoa jurídica, não se encontravam durante o trabalho; que não via o tratamento da Morgane com a autora porque ficava fisicamente longe.

Peço vênia à Excelentíssima Desembargadora Sueli Gil El-Rafih para transcrever e adotar como razões de decidir, os fundamentos expostos na divergência apresentada cujo entendimento prevaleceu, que ora acolho:

Entendo inafastáveis os fundamentos sentenciais.

Trata-se de pedido embasado na alegação de Síndrome de Burnout.

Conceitua-se Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como “distúrbio emocional com sintomas de **exaustão extrema, estresse e esgotamento físico** resultante de situações de **trabalho desgastante**, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o **excesso de trabalho.**” (<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>).

A Síndrome de Burnout tem sintomas semelhantes a outras condições como a depressão e a ansiedade como, por exemplo, cansaço excessivo físico e mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia e dificuldades de concentração, mas possui três elementos principais que a diferenciam de outras condições, quais sejam:

a) **Exaustão**: a sensação de que a pessoa está indo além de seus limites e desprovida de recursos, físicos ou emocionais, para lidar com as situações. Mesmo férias ou licenças por motivos de saúde não resolvem o aparente cansaço.

b) **Ceticismo**: a reação constantemente negativa diante das dificuldades, a falta de interesse no trabalho, ou, ainda, a falta de preocupação com os resultados. O ceticismo é uma forma de insensibilidade, que pode ser agressiva mesmo em relação a amigos e familiares.

c) **Ineficácia**: a sensação de incompetência, que ocorre quando a pessoa se sente sempre desqualificada, pouco reconhecida e improdutiva” (<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>).

Verifica-se, ainda, que a Síndrome de Burnout pode resultar em estado de depressão profunda (<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>).

A partir desses conceitos, **vejamos as provas existentes nos autos.**

De pronto, fundamental ter-se em mente que a jornada de trabalho da autora era de **6h20, tendo sido reconhecido em juízo apenas e tão somente 10 minutos diários a mais antes do início das atividades.**

Ou seja, não se pode falar em extrapolação excessiva da jornada, nem mesmo em jornada exaustiva.

Em segundo lugar, também coloco em relevo o fato da autora estar trabalhando ainda para a ré. **Admitida em 20/01/2014, foi afastada pelo INSS no período de 10/01/20107 a 31/05/2017, e continua a trabalhar na ré na mesma função até o momento.**

Ou seja, a autora permanece realizando as mesmas atividades no mesmo ambiente que julga ser a causa de todo o seu sofrimento. Tal realidade leva a crer que as condições existentes na empresa não são tão desfavoráveis como alegadas na inicial.

Feitas tais constatações iniciais, prossigamos na análise da prova, iniciando pela prova testemunhal, que, detidamente observada, **não revela excessos na conduta do réu.**

Segue a transcrição dos depoimentos constantes no i. voto:

A testemunha Fabiane afirmou que o setor de atendimento ao público não tem um bom ambiente de trabalho; que agora gosta de trabalhar no banco réu porque mudou de setor e saiu do atendimento ao público; que a autora sofreu com pressões diretas da superiora Morgane; que Morgane utilizava a autora como funcionária modelo, sem direito de errar; que a supervisora senta na ponta do corredor, então todos ouvem tudo que é falado, por isso sabe que a autora era muito mais cobrada que os demais empregados; que por ser utilizada como parâmetro para os demais empregados, a autora sofreu rejeição por parte dos colegas; que já presenciou a Morgane chamar a atenção da autora, que ocorria de uma forma rude e gerava um clima ruim na equipe; que várias vezes presenciou a autora chorar e ir ao banheiro para se recompor; que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe; que quando a autora retornou da licença médica, uma representante de São Paulo veio a uma reunião com a autora para dizer que não seria remanejada de setor; que na ocasião a autora saiu da reunião chorando muito, foi ao ambulatório, foi pra casa e no outro dia retornou ao trabalho normalmente; que a Morgane foi superiora da autora em torno de 1 ano e meio; que o problema da autora era diretamente com a Morgane; que os feedbacks eram individuais porém na mesa do corredor.

A testemunha Vilma afirmou que **não sabe se a autora teve problema com alguém no banco réu; que sabe que a autora se afastou mas não sabe qual o motivo;** que não sabe se a autora pediu remanejamento de setor porque não trabalhava diretamente com ela; **que o ambiente de**

trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos; que trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma; que nunca presenciou a Morgane destratando a autora; que os feedbacks são individuais; que não há ranking de funcionários; que a colocação individual é divulgada pro próprio funcionário; que não havia penalidade pelo não atingimento de meta; que por trabalhar no setor de pessoa física e a autora na pessoa jurídica, não se encontravam durante o trabalho; que não via o tratamento da Morgane com a autora porque ficava fisicamente longe.

As situações objetivas narradas pela testemunha Fabiane não revelam atitudes abusiva ou ilícitas por parte do empregador ou da Morgane. A menção feita, de que Morgane chamava a atenção da autora de forma rude, não enquadra a situação como um assédio, mas, sim, como um mero aborrecimento, até porque o termo rude, como um adjetivo sem maiores especificações (não houve, por exemplo, alegação de xingamentos/palavrões), depende da percepção pessoal de cada um.

De todo modo, ainda que se considere provado tratamento rude por parte de um superior hierárquico, a síndrome de burnout, eleita como causa de pedir do pedido indenizatório, demanda fatores muito mais consistentes, de origem laboral, para que a doença possa se instalar.

Por outro lado, ressalte-se que a outra testemunha ouvida, sobre a funcionária Morgana atestou que “trabalhou com a Morgane, **que fala pouco e é calma**”, esclarecendo que “**nunca presenciou a Morgane destratando a autora**”.

Ainda, afirmou que “**que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos**”, que “**os feedbacks são individuais**” e “**que não há ranking de funcionários**”.

Sobre a rejeição do pedido de remanejamento para outro setor, por si só, também não se configura ato de assédio.

O sentimento e a reação da autora em relação à cobrança e ao indeferimento de seu pedido de remanejamento, que, segundo a testemunha Fabiane, fizeram-na chorar, não tornam a situação objetiva narrada uma agressão de ordem moral. Sem embargo, a reação de cada pessoa quando defrontada por situações inesperadas ou não desejadas também detém alto grau de subjetivismo, mostrando-se, algumas pessoas mais sensíveis, outras menos.

Realizada perícia judicial, concluiu-se que houve nexo causal entre o Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Burnout com as condições vividas no trabalho.

No entanto, o laudo, como produzido, não passa pelo necessário crivo de análise sobre sua consistência e eficácia enquanto meio técnico de prova.

De fato, o que se nota, claramente, é que o laudo se notabiliza por ser **extremamente subjetivo**.

Além de se **basear apenas e tão somente no no relato da própria autora** quanto às condições vividas no ambiente de trabalho, seu conteúdo revela termos genéricos e permeados por grande subjetivismo,

desprovidos de caráter técnico e, principalmente, sem respaldo em dados concretos que não a narrativa da própria autora.

Vejam os dizeres da ilustre Perita:

“As conseqüências da cultura do trabalho **excessivo**, as situações de **constrangimentos e humilhações** no local de trabalho, começam a surtir efeitos na geração jovem que trabalha em múltiplas funções. As implicações de toda estrutura biopsicossocial do profissional causam complicações orgânicas de disfunção do mecanismo neuroquímico, manifestando a depressão, a irritabilidade, impaciência, perda da qualidade das relações pessoais, familiares.

De acordo com esta condição especifica a exploração das condições de fatores de riscos para a saúde, são presentes nas condições de trabalho e foram levantadas **a partir da entrevista com a autora.**

Fazer um diagnóstico de certeza pela historia ocupacional da autora que foi detalhadamente colhida e serviu para orientar o raciocínio clínico quanto à conclusão diagnóstica, com a evidencia dos fatores de riscos emocionais, houve um quadro definido como estressor emocional para o desencadeamento dos sintomas depressivos. É nesse mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas, transformando em caos a existência e revelando que **na gênese do adoecer estão** a pressão e a opressão para os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetitivos constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras que se associam a precarização do trabalho.” (ID cb57303)

Desde logo, **já se afasta o trabalho excessivo mencionado no laudo, posto que inexistente no caso da autora.**

Vale dizer, a perita parte de premissa fática equivocada, que, necessariamente, conduz à uma conclusão equivocada, seguindo-se aqui a lógica elementar aristotélica.

Infirmado o trabalho excesso, as demais situações consignadas pela perita, quais sejam, de constrangimento, humilhações e rebaixamentos, **também não encontram laudo no caderno probatório.**

Pelo contrário.

No caso específico dos autos, a prova revela que, diferentemente da versão inicial, a autora não era humilhada no ambiente de trabalho, antes, era exaltada, já que figurava nos primeiros lugares dos rankings de metas, além de ser tida como exemplo a ser seguido pelos demais colegas, **situações que eram reconhecidas pela superior hierárquica da autora, Morgane, conforme testemunho da Fabiane.**

O fato da testemunha Fabiane ter confirmado que “que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe” também não vem em favor da tese inicial.

A existência de pressão no ambiente de trabalho é uma realidade cada vez mais inegável, na maior parte dos trabalhos - inclusive e principalmente

no âmbito do Poder Judiciário, em especial neste Especializada, realidade vivenciada inclusive por este Regional - .Cobranças e metas fazEM parte da maioria dos ambientes corporativos, e não se constitui fator isolado de adoecimentos.

Conforme explicado pela própria i. perita, a gênese do adoecer tem outras causas além da pressão, como a opressão, os rebaixamentos, as discriminações, o abuso de poder e as mentiras, **fatores que, no caso, não foram comprovados nos autos.**

Ressalta-se, uma vez mais, que a autora era exaltada, elogiada e tida como exemplo a ser seguido no ambiente de trabalho, situações que não se enquadram como 'opressão, rebaixamento, discriminação, abuso de poder e mentiras'.

Em apertada síntese, portanto, inexistem, nos autos, provas de existência dos fatores apontados no laudo pericial como ensejadores da doença desenvolvida pela autora. Ou seja, **as situações que a i. perita descreveu como sendo causas da doença da autora não foram comprovadas.**

Quanto ao afastamento previdenciário, de 10/01/20107 a 31/05/2017, na modalidade auxílio doença acidentário (B91), prevalece a regra da independência entre a análise feita pelo INSS e o Poder Judiciário, de forma que a conclusão pode ser, ou não, confirmada processualmente. Cabe aqui registrar, de todo modo, informação constante nos autos, inserida pelo assistente pericial da ré, no sentido de que "a douta expert a deixou de consignar em seu laudo a informação prestada pela Reclamante de **que o INSS inicialmente concedeu o benefício B91, mas após estudo aprofundado do caso, alterou para B31.** Mais uma informação relevante que foi abandonada pela perita, comprovando novamente sua FLAGRANTE PARCIALIDADE." (ID 8931127)".

Além da relevância da informação, que altera o quadro do tipo do benefício recebido, e, conseqüentemente, sua valoração no aferimento da alegada causalidade, de todo modo, ainda a espécie de benefício previdenciário concedido ao empregado **não vincula a aferição, pelo Juízo**, de provas e da classificação da doença como sendo ou não sendo de origem efetivamente laboral, por nexos causal ou concausal entre a lesão e a atividade exercida junto à parte ré. Ou seja, conforme entendimento jurisprudencial já pacificado, a decisão tomada na esfera administrativa pelo INSS, no sentido de deferir à autora auxílio doença acidentário (B-91), não vincula o Poder Judiciário Trabalhista.

No sentido da independência entre as decisões administrativa (INSS) e judiciárias: 0001059-40-2017-5-09-0749 (publ. 06/11/2019), Rel. Sueli Gil El Rafihi e Rev. Francisco Roberto Ermel; 0000529-24-2017-5-09-0656 (publ. 07/03/2019), Rel. Paulo Ricardo Pozzolo e Rev. Arnor Lima Neto; 0000041-82-2016-5-09-0663 (publ. 04/08/2017), Rel. Sueli Gil El Rafihi e Rev. Francisco Roberto Ermel; 0077900-49-2008-5-09-0666 (publ. 04/08/2017), Rel. Francisco Roberto Ermel e Rev. Sueli Gil El Rafihi.

Nesse ponto, uma vez mais, apresenta-se válido o argumento de que a conclusão do INSS, assim como a perita judicial, **somente levou em**

conta a narrativa da autora quanto aos fatos ocorridos no ambiente de trabalho.

Por sua vez, nessa esfera judicial foram colhidas provas documentais e testemunhais quanto aos **fatos objetivos** que são alegados como desencadeadores da enfermidade, os quais, como supra fundamentado, não foram objeto de comprovação quanto à sua existência, e, muito menos, quanto à sua aptidão para desencadear doença de tamanha gravidade, como a apontada pela autora, repisando-se, uma vez mais, que nem mesmo a carga horária da autora apresentava-se exacerbada, antes, pelo contrário, era de apenas 06 horas e 20 minutos diários, com acréscimo eventuais, de 10 minutos.

Por outro lado, **o parecer emitido pelo assistente do réu apontou situações que sequer foram mencionadas pela i. perita nomeada pelo juízo**, mas que tem influência no diagnóstico, senão vejamos.

“Frise-se, por imperioso motivo, que a experta do juízo não inseriu em seu laudo a informação de que a Examinada **falou espontaneamente na perícia que passou o ano de 2017 apreensiva porque seu pai teve “zika vírus”, que complicou com a síndrome de Guillan Barrè, uma doença neurológica grave. A Autora comentou que ele ficou internado por 57 dias na UTI, em Londrina, e que todos achavam que ele ia morrer.** Aos poucos ele se recuperou, e atualmente voltou à rotina habitual, aparentemente sem sequelas.

Esse fato de **EXTREMA RELEVÂNCIA, ocorrido na mesma época do agravamento dos sintomas da Reclamante, foi totalmente ignorado pela perita quando elaborou o laudo em comento.**

Outras circunstâncias que foram detalhadas pela Demandante durante a avaliação não foram descritas adequadamente no laudo. Por esse motivo, alguns dados aparecem fora de contexto, mas estão totalmente relacionados às alegações de sobrecarga e esgotamento.

Como exemplo, pode-se citar que a jurisperita informou que a **Avaliada fazia faculdade de Pedagogia, mas excluiu do laudo a informação de que ela trancou a faculdade em 2017 porque estava se sentindo sobrecarregada por estudar de manhã e trabalhar à tarde.**

[...]

No que diz respeito ao diagnóstico psiquiátrico da Reclamante, atente-se que a descrição dos sintomas durante a diligência pericial não deixa margem de dúvida diagnóstica, na medida em que a Autora citou, **espontaneamente, características muito marcantes de um quadro de transtorno bipolar.**

A própria perita, no penúltimo parágrafo da descrição das queixas remotas da Autora, **afirmou que constatou um episódio de euforia**, conforme se extrai do trecho a seguir reproduzido:

“A sua doença começou quando se sentiu sobrecarregada sem limitações para horas extras, emagreceu 7 quilos e ainda não consegue se alimentar bem. **Ainda com muita angústia e deprimida.** Apresentou um episódio de oscilação do humor. Refere que lembra como um **turbilhão teve fase compulsiva por bebidas e cigarros e também**

por compras (aqui constatamos um episódio de euforia).”

Todas essas características são de um quadro de euforia de transtorno bipolar, conforme apontado pela própria perita. **Entretanto, esse diagnóstico foi desprezado quando ela concluiu o laudo pericial.**

Ainda na mesma linha de raciocínio, a douta expert a deixou de consignar em seu laudo a informação prestada pela Reclamante de **que o INSS inicialmente concedeu o benefício B91, mas após estudo aprofundado do caso, alterou para B31.** Mais uma informação relevante que foi abandonada pela perita, comprovando novamente sua FLAGRANTE PARCIALIDADE.” (ID 8931127).

Diante das situações narradas pelo assistente do réu **e que não foram impugnadas pela i. perita**, antevejo na conclusão pericial inclusive parcialidade por parte da profissional, circunstância que aliada à inconsistência de conteúdo técnico e fático, autoriza seu não acolhimento como meio de prova válido e eficaz.

Vale repisar, ainda, que a autora continua a trabalhar na ré na mesma função até o momento.

A despeito da tentativa não exitosa da autora de conseguir um remanejamento de setor, a autora permanece realizando as mesmas atividades no mesmo ambiente que julga ser a causa de todo o seu sofrimento.

Constatação que, salvo melhor juízo, mostra-se incoerente e paradoxal com a tentativa de atribuir à ré a culpa por sua doença.

Ante todo o exposto, voto pela manutenção da r. sentença que não reconheceu a origem ocupacional da doença da autora.

Diante do exposto, mantenho a r. sentença que não reconheceu a origem ocupacional da doença da reclamante.

Sucumbente a autora no objeto da perícia médica, cabe a ela o pagamento dos honorários periciais arbitrados na sentença.

Nada a reparar.

f)

Atualização de valores - aplicação dos índices de reajuste - IPCA-E

Requer a autora a reforma da sentença para que seja aplicado o índice de correção monetária IPCA-E e, subsidiariamente, a TR até 24.03.2015 e o IPCA-E a partir de 25.03.2015.

Analiso.

No que diz respeito à correção monetária a ser aplicada aos créditos trabalhistas, cumpre elaborar pequeno compêndio sobre as alterações ocorridas no posicionamento desta E. Turma, em detrimento da denominada Reforma Trabalhista e dos posicionamentos do C. TST e deste E. Regional, a respeito do tema.

Desde os anos de 1990 a Justiça do Trabalho se utilizava da TR como índice de correção monetária, com esteio nos artigos 39 da Lei 8177/90 c/c artigo 15 d Lei 10192/01 e, ainda a OJ 300 da SBDI-I do C. TST.

Porém, em meados de 2015 o Plenário do C. TST julgou inconstitucional o uso da TR e definiu o IPCA-E como índice de atualização monetária das condenações judiciais trabalhistas, na medida em que tal recompunha a inflação de forma mais justa.

Ocorre que, ainda no ano de 2015, o Ministro Dias Toffoli, em decisão monocrática, suspendeu a decisão anterior do C. TST, sob fundamento de usurpação da competência do STF, o que culminou com o retorno do uso da TR, pela Justiça do Trabalho.

Por sua vez, o posicionamento desta E. Turma, a respeito do Tema, deu-se da seguinte maneira, tal qual esclarecido pelo Exmo. Paulo Ricardo Pozzolo, a quem peço vênia para transcrever aqui as ponderações:

“(a) deve ser utilizada a TR até 25/03/15, porque até então o uso de tal índice era determinado pelo art. 39 da Lei 8.177/91;
(b) deve ser utilizado o IPCA-E de 26/03/15 a 10/10/17, em virtude da decisão proferida pelo e. STF no julgamento da ADI 4.357;
(c) deve ser utilizada a TR a partir de 11/11/17, porque nessa data entrou em vigor a Lei 13.467/17, que impôs a utilização de tal índice ao acrescentar o § 7º no art. 879 da CLT”.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista - adveio a redação do art. 879, § 7º, da CLT, verbis:

“a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991”.

Todavia, o Pleno deste Regional decidiu, por maioria absoluta, declarar a inconstitucionalidade do referido preceito legal.

Assim sendo, em julgamento ocorrido na data de 28/01/19, nos autos nº 0001208-18.2018.5.09.0000 (ArgInc), declarou inconstitucional o art. 879, § 7º, da CLT, por violação das normas inscritas no art. 5º, XXII e XXXVI, da CF/88 (direito de propriedade e coisa julgada).

Diante da nova realidade, outra solução não restou a esta E. Turma, senão curvar-se, por disciplina judiciária, e determinar: (a) o uso da TR até 25/03/15, ante o disposto no art. 39 da Lei 8.177/91, e (b) o uso do IPCA-E a partir de 26/03/15, em virtude da decisão proferida pelo e. STF no julgamento da ADI 4.357 e, também, da decisão proferida pelo Pleno deste Tribunal Regional nos autos nº 0001208-18.2018.5.09.0000 (ArgInc).

Logo, reformo a sentença para determinar a aplicação da TR até 25.03.2015 e do IPCA-E a partir de 26.03.2015.

Acolho em parte.

ACÓRDÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Francisco Roberto Ermel, Sueli Gil El Rafihi e Paulo Ricardo Pozzolo; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER** do recurso ordinário da autora e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) deferir o

pagamento de 10min diários como hora extra e reflexos; b) deferir o pagamento da hora integral (1h) do intervalo intrajornada violado, como hora extra, nas ocasiões em que houver labor superior a 6h diárias; c) determinar os critérios de correção monetária.

Custas alteradas, majoradas para R\$ 300,00, calculadas sobre o novo valor arbitrado à condenação de R\$ 15.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de abril de 2020.

FRANCISCO ROBERTO ERMEL

Relator

PROCESSO nº 0000293-79.2021.5.09.0091 (ROT)

DOENÇA OCUPACIONAL. LAUDO PERICIAL NÃO INFIRMADO POR OUTRAS PROVAS. Tem-se por regra a decisão com base no relatório pericial, fundado em conhecimentos técnicos cuja desconsideração somente se recomenda na presença de elementos robustos em sentido contrário, não verificados na espécie. Não atestando o laudo pericial a existência de síndrome de “burnout” ou pela existência de nexo causal ou concausal com as doenças de que padece a autora (transtorno de ansiedade), o qual não foi desconstituído pelas demais provas constantes do caderno processual, prevalece a conclusão técnica de inexistência de nexo causal/concausal com o exercício das funções contratuais. Sentença mantida.

I.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE CAMPO MOURÃO**.

Inconformada com a r. sentença ID. 35ad4c8, inalterada pela decisão resolutiva de embargos ID. f647dd3, ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho SANDRO GILL BRITZ DA COSTA, que rejeitou os pedidos, recorre a parte autora.

A recorrente, em recurso ordinário sob ID. 74a8322, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) doença ocupacional - dano material - dano moral - danos emergentes.

Contrarrazões apresentadas pela ré (ID. cb4d2f4).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

II.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto pela autora, assim como das contrarrazões.

MÉRITO

Recurso da parte autora

a)

doença ocupacional - dano material - dano moral - danos emergentes

Constou na r. sentença:

Afirma a autora que “a partir de fevereiro de 2018 começou a ser perseguida constantemente, sendo vítima de graves pressões psicológicas e intenso assédio moral por parte de seus supervisores, que a acusavam de ter descumprido regras internas da empresa referente a sua conduta profissional diante de fatos ocorridos na UTI neonatal, emergência e oncologia da empresa reclamada” (fl. 4).

Agrega que: “Sempre que surgiam problemas as coordenadoras do setor culpavam a autora e aplicavam advertência como forma de disciplinar a autora. Após incansáveis investidas da Reclamada sobre os supostos atos praticados pela Requerente, sem nunca ter sido instaurado sindicância investigativa para promover a apuração dos fatos infligidos a autora, desencadeou doenças psiquiátricas e neurológicas na reclamante, como Síndrome de Bornout, Transtorno Psicótico Agudo Poliformo Sem Sintomas Esquizofrênicos, Fobias Específicas entre outras, mas nunca a reclamada instaurou qualquer espécie de sindicância investigativa para promover a apuração dos fatos, apenas responsabilizava a autora, que sofria forte pressão de seus superiores para desempenho de seu labor” (fl. 4).

Complementa ainda que “não praticou qualquer falta disciplinar ou ato passível de punição ou repreensão” (fl. 4).

Conclui alegando que: “mesmo depois de diagnosticado várias patologias psiquiátricas em função de todo abalo sofrido; após uma das altas programadas pelo INSS, a Reclamada determinou o retorno da Reclamante a suas atividades, no entanto, alocou a reclamante em função que esta não conseguia mais desempenhar seu labor, como forma de perseguição e, desrespeitando orientações médicas, fato que levou ao agravamento de suas doenças psiquiátricas” (fl. 4).

Apresentou relatório psicológico às fls. 25/26 de 28.01.19 para demonstrar seu estado de saúde.

No mesmo sentido se encontra a avaliação médica de fl. 27.

Os atestados de fls. 28/40 corroboram o estado delicado de saúde da

autora e sua incapacidade laboral temporária.

Deixo registrado que em nenhum dos documentos acima foram apontadas as causas da enfermidade, não obstante sua existência esteja suficientemente demonstrada.

Em resposta, o hospital réu aduz que a autora “foi sempre muito bem quista por todos os funcionários, bem como houve o respeito a todos os atestados médicos trazidos pela obreira, prestando toda a assistência necessárias para a melhor recuperação da mesma” (fl. 97).

Aponta que os problemas de saúde da autora possuem causas diversas, as quais não possuem relação com seu trabalho.

Nega que a autora tenha sofrido perseguições ou assédio e esclarece que a obreira apenas foi penalizada com advertência em duas oportunidades em razão de má conduta na função de enfermeira (“deixar de passar o terceiro ciclo da “ e “ quimioterapia curativo de cateter central apresentando sujidades”, conforme fls. 98 /99 e 114/115). Informa que todos os atestados apresentados pela reclamante foram respeitados pelo empregador e que houve alteração de função da obreira assim que apresentada solicitação médica.

Aduz que o INSS não considerou a doença como acidentária.

Ratifica que a doença da reclamante não possui nexos com o trabalho e que não houve culpa do empregador.

Registre-se que o atestado de fl. 194, emitido pela Dra. Ândrea Kraft, psiquiatra, informa que os sintomas da autora se intensificam no ambiente laboram, porém não aventa relação de causalidade.

Assim sendo, a controvérsia do presente caso reside na existência de nexos causal e de culpa do empregador.

Em decorrência, determinei a realização de perícia médica, cujo laudo concluiu pela inexistência de nexos causal ou concausal nos seguintes termos: “

Não encontrado nenhum gatilho psíquico emocional que possa ter contribuído com o surgimento das doenças alegadas, autora mesmo não trabalhando na reclamada os sintomas ainda persistem, se o ambiente de trabalho fosse o fator de nexos causal uma vez se afastando dos supostos riscos psíquicos teria que melhorar o quadro clínico, no caso em tela autora ainda relata que os sintomas persistem. Doença alegada não possui relação de nexos causa ou concausa” (fl. 729).

Em sua impugnação a autora reitera que possui vasta documentação demonstrando a origem ocupacional.

Por sua vez, o perito médico ratifica sua conclusão, merecendo especial destaque sua resposta ao quesito 2, segundo o qual: “Se fosse relacionado ao trabalho os sintomas deveriam cessar” (fl. 746).

Em nova impugnação a reclamante, em síntese, renova a argumentação de que seu diagnóstico foi realizado por outros profissionais, igualmente qualificados, após extensa averiguação, conforme documentos juntados aos autos, os quais não podem ser desconsiderados, uma vez que o Juízo não está adstrito ao laudo pericial.

Verifico que a autora apresentou laudo psiquiátrico na fl. 560, porém

tal documento não é conclusivo quanto à causa da doença. Por outro lado, o laudo psicológico de fls. 567/568, confeccionado pelo psicólogo Johnston Manoel Gonçalves, sugere ser “prudente afirmar que os sintomas descritos, juntamente com descrição de sua história pregressa configuram a Síndrome de Burnout”.

Registro que este laudo psicológico foi concretizado com base em 5 sessões realizadas entre 02.08.21 a 29.09.21 com base nos relatos da reclamante.

A seu turno, o laudo de fls. 569/571 produzido pela psicóloga Edna Maria Nogueira de Rezende conclui, após 41 sessões de psicoterapia individual realizadas entre 19.07.18 a 16.07.19, que o quadro da reclamante é sugestivo de Síndrome de Burnout.

Ante a controvérsia entre os documentos técnicos apresentados, faz-se imprescindível a análise da prova oral para melhor aferição das condições de trabalho da autora, uma vez que parte dos documentos está embasada apenas na declaração da própria obreira.

Em seu depoimento a autora informa que não tinha problema de relacionamento com seus superiores hierárquicos ou com colegas de trabalho, porém relata que sofria pressão por excesso de trabalho ante a falta de pessoal na área da enfermagem. Relata que ficou responsável por 4 alas, sendo que originalmente trabalhava em apenas 2 (03:00).

Relata que não havia acréscimo de jornada, mas apenas de carga de trabalho (04:00).

Complementa que o excesso de trabalho lhe causou problemas de saúde e que, após não suportar mais tal condição, foi afastada para percepção de auxílio doença por 5 meses (06:19).

Relata que houve recomendação médica para mudança de função em razão de acometimento de Síndrome de Burnout e crises de pânico (07:18).

Informa que atualmente está sem trabalhar em razão de incapacidade laboral decorrente das doenças acima, das quais faz tratamento com médico e psicólogo (07:55).

Deixo registrado que o pedido apresentado na exordial está fundado em adoecimento decorrente de perseguições, assédio moral, acusações indevidas, penalizações excessivas, os quais não decorrem, por si só, da alta carga de trabalho.

Nada obstante, passo a analisar os demais depoimentos colhidos.

A ré, em seu depoimento, não soube informar efetivamente por quantos setores a autora era responsável na condição de enfermeira (09:56). Informa que a autora teve sua função alterada após a alta previdenciária (11:11) e que, posteriormente, houve o desligamento (11:27). Não soube informar se a reclamante conseguiu desempenhar a função administrativa (11:27).

Por sua vez, a testemunha **J. P. B. M.**, técnica de enfermagem da ré no período de 2010 a abril/19, relata que a autora era enfermeira e que atuava “na oncologia, na ala sus e particular, ambulatório Unimed e duas alas particulares, que eram a pt1 e pt2” (14:01). Explica que

houve um período que a reclamante laborou apenas na ala particular e depois passou a acumular a oncologia, de modo que cuidava do setor oncológico e mais três setores (14:27). Esclarece que a autora foi obrigada a cuidar de todos esses setores porque não havia enfermeiras suficientes (14:52). Afirma que tanto os técnicos quanto os enfermeiros sofriam muita pressão no ambiente de trabalho, sendo comum que tais profissionais assumissem mais de um setor/ala (15:30). Relata que laborou das 13h às 19h e que a autora não encerrava o labor antes das 20h30/21h (16:00).

Todavia, analisando os controles de ponto juntados aos autos, verifiquei que muito excepcionalmente a autora laborou após às 20h, sendo mais comum encerrar o labor um pouco depois das 19h.

Registro que uma única vez a autora laborou até às 21h (em 24.05.17, conforme fl. 236), inclusive a própria reclamante afirma em seu depoimento que não era comum prestar horas extras, motivo pelo qual recebo tal depoimento testemunhal com reservas.

Prossegue afirmando que a autora era enfermeira chefe e que isso lhe impossibilitava de usufruir das folgas compensatórias (17:03). Verifico, contudo, que a autora tinha um a dois dias de descanso por semana, bem como que eventualmente usufruía de folga compensatória para abatimento do banco de horas, como, por exemplo, nos dias 22 e 23.04.14 (fl. 201) e 26 e 27.12.14 (fl. 207). Declara que às vezes ocorriam óbitos em seu turno e a autora tinha que lidar com os familiares, que pressionavam para liberar o corpo, porém o médico do pronto atendimento demorava para “assinar o óbito” (18:06). Relata que via a autora triste e chorosa por conta do excesso de trabalho (18:31). Informa que presenciava conversas entre a chefe da autora e esta que eram humilhantes (19:43). Ao ser solicitada a explicar tais humilhações, a depoente aduz que a autora informava sobre a falta de pessoal e o excesso de trabalho e recebia como resposta “faça o que der” (20:18). Tal resposta ou tratamento informado passa longe de ser considerado humilhante. Observe-se que a própria reclamante declarou em seu depoimento que não tinha problemas de relacionamento pessoal no trabalho, mas apenas sofria com a pressão do labor. Verifico que a testemunha mais uma vez se excede em seu relato, confirmando as reservas com que recebo seu depoimento. Não soube informar a situação da autora em sua nova função após a alta previdenciária (21:21), porém relata que a situação foi muito breve, durando cerca de uma semana (21:37). Ratifica que a autora laborou na oncologia-SUS, em duas alas de particular e no ambulatório da Unimed, sendo que em todos os dias era responsável por tais setores (22:28). A depoente informa que apenas laborou no particular 2, onde tinha contato direto com a reclamante (23:32). Que a pressão que a autora sofria era relacionada ao trabalho, mas também era um pouco pessoal (24:07).

Por fim, a testemunha **L. V. D. S. S.** informa que laborou para o réu de 2010 a 2014 e de 2017 até a presente data, atualmente ocupa a função de administradora hospitalar, porém ocupou outras funções

administrativas durante o contrato da autora (25:23). Que a reclamante cumpria o horário normal de trabalho (27:05). Relata que a autora laborou na enfermaria particular, da oncologia, da pediatria e de outros setores (26:14). Confirma que acontecia de a autora ficar responsável por mais de uma ala/setor, que isso era comum (26:41). Afirma que a autora era muito emotiva, por isso seus superiores hierárquicos tomavam mais cuidado no trato com a obreira, bem como que tal característica foi apresentada desde a contratação da reclamante (28:07). Declara que a autora se afastou para recebimento de benefício previdenciário decorrente de suas questões particulares (28:43). Que a autora passou a exercer funções administrativas após a alta previdenciária (33:53), porém que tal situação não perdurou muito tempo, pois menos de 30 dias depois a obreira pediu o desligamento (34:21). Registro, contudo, que o encerramento do contrato de trabalho não se deu por iniciativa da autora, conforme documentos apresentados pelo próprio hospital (por exemplo, TRCT de fl. 119). Complementa que não havia qualquer problema de relacionamento entre a autora e os demais membros da equipe do hospital, bem como que nunca houve reclamação da autora sobre qualquer problema, perseguição, pressão ou assédio no trabalho (35:13). Questionada se havia falta de enfermeiros no hospital, a depoente aduz que não se recorda, mas que acredita que não (35:43). Informa que existem os seguintes setores no hospital: 2 UTI's, centros cirúrgicos, enfermaria oncológica, enfermaria particular, clínica médica, pediatria e maternidade (36:24). Complementa que durante o contrato da autora o hospital contava com cerca de 30/40 enfermeiros que eram distribuídos em escala. Questionada sobre quantos laboravam na escala da autora, afirma a depoente que havia um por setor (37:17). Ante a contradição no depoimento da testemunha, esta foi solicitada a explicar melhor a situação, se era possível um enfermeiro ficar responsável por 4 setores, ao que respondeu que isso poderia acontecer, mas que não era a praxe (37:32). Observe-se que anteriormente a depoente informou que acontecia de a autora ficar responsável por mais de uma ala/setor e que isso era comum (26:41). Acrescenta que pode acontecer a acumulação em razão de faltas e atestados, bem como que a autora não realizava esse tipo de atividades em razão de suas características comportamentais (38:32). Informa que tinha contato com as enfermeiras a todo tempo, pois isso faz parte de suas atribuições (39:00).

Dos depoimentos colhidos verifico que a reclamante foi de fato submetida a uma alta carga de trabalho, entretanto não houve perseguições, assédio moral, acusações ou qualquer atentado à sua dignidade nos termos da exordial.

Diante disso, entendo que todos os laudos apresentados pela requerente devem ser afastados, pois foram confeccionados levando em conta relato que se mostrou contrário às provas orais colhidas nestes autos.

Assim sendo, rejeito as impugnações da autora e acolho integralmente a conclusão pericial.

Veja-se que não estou afastando a existência da doença da autora. Neste caso concreto, existe o dano aventado, porém em nenhum momento ficou comprovada a ligação entre as moléstias apresentadas pela autora e o labor desempenhado em prol do reclamado e, muito menos, eventual culpa da empresa na eclosão do evento danoso. Deixo vincado que os fatos indicados na exordial como causa da doença da obreira não ocorreram, não sendo possível a este julgador perquirir sobre outras questões ambientais para justificar a responsabilidade civil postulada, sob pena de violação ao princípio da congruência (ou adstrição), conforme arts. 141 e 492 do CPC [1]. Posto isso, em face da inexistência de elementos que atestem a responsabilidade civil do reclamado, os pedidos decorrentes indefiro do acidente de trabalho.”

A reclamante recorre. Sustenta que *“A doença adquirida pela Reclamante possui, sem sombra de dúvidas, nexos de causalidade com a conduta da empresa Reclamada, haja vista que, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.”* Acrescenta que *“Mesmo que se alegue que não se originou apenas no trabalho, a doença que acometeu a reclamante foi também resultado das atividades que exercia como enfermeira, função na qual ela teve que acompanhar tratamentos e cirurgias, realizar longos regimes de plantão, muitas vezes chegando ao limite da sua exaustão, tanto psicológica como física, o que evidencia o nexo causal.”* Por fim, pede a reforma da sentença a fim de que seja reconhecido o nexo causal ou, subsidiariamente, nexo concausal da moléstia desenvolvida com a atividade desempenhada na ré. Por conseguinte, pede o deferimento de indenização por dano material e moral.

Analisa-se.

O art. 19 da Lei 8.213/1991 define acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 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.

O art. 20, inciso II, da Lei 8.213/91 traz a definição do que se vem a ser considerada doença do trabalho:

“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.”

O próprio dispositivo traz a necessidade de demonstração da existência não somente da doença incapacitante para o trabalho, mas também de seunexo causal com as atividades desenvolvidas, inclusive excluindo responsabilidade em determinadas hipóteses (§1º, do artigo 20, da Lei 8.213/91):

“§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.”

Ainda, o artigo 21, I, da Lei 8.213/91 traz a hipótese de concausa como fator de equiparação ao acidente do trabalho:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;”

A existência de concausa se evidencia pela contribuição do trabalho para o agravamento de enfermidade, ainda que a prestação de serviços não seja a causa determinante da origem da doença. Para sua configuração, faz-se necessária a demonstração de que o labor, embora não consista em causa única e direta, represente

fator provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente a revelar a existência do nexo causal.

Assim, a atividade deve, comprovadamente, espelhar condição sem a qual a doença não se desenvolveria, ou se desenvolveria de forma menos gravosa. Nesse sentido, os ensinamentos do jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

“A primeira lei acidentária de 1919 só admitia o acidente do trabalho ou doença profissional originados de causa única; todavia, desde o Decreto-lei n. 7.036/44, passou a ser admitida a teoria das concausas. A legislação atual (Lei n. 8.213/91) tem previsão expressa a esse respeito: “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;” (in Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional - 2ª ed. - São Paulo: Ltr, 2006. p. 49).

Ensina Cavallieri Filho que “a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”. (...) No entanto, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “haja contribuído diretamente” para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras, a concausa não dispensa a causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário.”

A responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional é, via de regra, de natureza subjetiva, impondo a demonstração de conduta patronal dolosa ou culposa (ação ou omissão), do dano propriamente dito e do nexo de causalidade, a teor dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002.

Na petição inicial, relatou a reclamante que

a partir de fevereiro de 2018 começou a ser perseguida constantemente, sendo vítima de graves pressões psicológicas e intenso assédio moral por parte de seus supervisores, que a acusavam de ter descumprido regras internas da empresa referente a sua conduta profissional diante de fatos ocorridos na UTI neonatal, emergência e oncologia da empresa reclamada. Sempre que surgiam problemas as coordenadoras do setor culpavam a autora e aplicavam advertência como forma de disciplinar a autora. Após incansáveis investidas da Reclamada sobre os supostos atos praticados pela Requerente, sem nunca ter sido instaurado sindicância investigativa para promover a apuração dos fatos infligidos a autora, desencadeou doenças psiquiátricas e neurológicas na reclamante, como Síndrome de Burnout, Transtorno Psicótico Agudo Poliformo Sem Sintomas Esquizofrênicos, Fobias Específicas entre outras, mas nunca a reclamada instaurou qualquer espécie de sindicância investigativa para promover a apuração dos fatos, apenas responsabilizava a autora, que sofria forte pressão de seus superiores para desempenho de seu labor. (...)

Como se não bastasse, mesmo depois de diagnosticado várias patologias psiquiátricas em função de todo abalo sofrido; após uma das altas programadas pelo INSS, a Reclamada determinou o retorno da Reclamante a suas atividades, no entanto, alocou a reclamante em função que esta não conseguia mais desempenhar seu labor, como forma de perseguição e, desrespeitando orientações médicas, fato que levou ao agravamento de suas doenças psiquiátricas.

Informa que foi acometida da Síndrome de Burnout (CID F23.0 ou F 40.2) e que com a evolução do quadro, *“apresentou transtornos mentais como (Transtorno Psicótico Agudo Poliformo sem sintomas esquizofrênicos CID 23.0) e conseqüentemente Fobias específicas (isoladas) CID F 40.2 no que se refere a pânico do ambiente de trabalho”*. Aponta a responsabilidade da reclamada ao argumento de que *“foi constantemente submetida a situações degradantes e de intensa pressão psicológica, atingindo diretamente seu sistema neuropsíquico, acometendo-lhe de profundo quadro de depressão. Ademais, como é cediço, na ocorrência e comprovação de doença profissional, a responsabilidade do empregador é inerente e presumível.”* Carreou relatórios psicológicos e psiquiátricos e documentos médicos (fls. 25/41).

Em defesa, a ré alegou que *“a Reclamante possuía diversos transtornos psicológicos, dentre eles foi diagnosticada com Transtorno de Pânico (ansiedade paroxística episódica - CID 10 - F41.0), Episódio Depressivo Leve (CID 10 - F32.0), Fobias Específicas (isoladas - CID 10 - F40.2), Transtorno Depressivo Recorrente, episódio atual grave com*

sintomas psicóticos (CID 10 - F33.3), bem como Esgotamento (CID 10 - Z73.0), conforme comprovado através dos diversos atestados juntados aos Autos.” Nega a ocorrência de perseguição e pressão psicológica no ambiente de trabalho e frisa que lhe foi negado o pedido de auxílio doença acidentário pelo órgão previdenciário. Carreou documentos médicos relativos ao contrato (fls. 149/194).

Houve produção de prova oral e pericial (fls. 528/530). Todavia, porque a controvérsia reside na existência de doença do trabalho e respectivo nexos causal, analisa-se primeiramente a prova pericial.

Segundo informa o Ministério da Saúde, *“Síndrome de Burnout ou **Síndrome do Esgotamento Profissional** é um **distúrbio emocional** com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o **excesso de trabalho**. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.”*

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 de Burnout** (to *burn out*: queimar por inteiro), de fato, traduz doença ocupacional/profissional caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental. A referida patologia se refere a um estado de esgotamento, geralmente ligado a um estresse contínuo causado por demandas de trabalho e é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral (Anexo II do regulamento da Previdência Social - D.3.048/99, alterado pelo D.6957/2009, lista B, item “TRANSTORNOS MENTAIS E DE COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO”, Grupo V da CID-10, item XII).

Extraí-se do site da Associação Nacional de Medicina do Trabalho a seguinte informação:

A síndrome pode ser decorrente de uma carga horária excessiva, falta de reconhecimento dos chefes ou de um cansaço profundo, por exemplo, que não se resolve apenas com descanso ou férias. Outros

fatores que podem desencadear o burnout no trabalho são: Excesso de responsabilidades; Pouca autonomia para tomar decisões; Falta de justiça no ambiente de trabalho; Conflitos de valor no trabalho
(<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/#:~:text=Burnout%3A%20%C3%A9%20uma%20s%C3%ADndrome%20resultante,circunst%C3%A2ncias%20que%20exigem%20ajustes%20comportamentais.>)

Consta dos autos o diagnóstico médico de Síndrome de Burnout (CID Z73.0) em duas ocasiões: consulta realizada em 28/08/2018 (ID. 28b6b17 - Pág. 3) e 29/01/2019 (ID. 28b6b17 - Pág. 9).

Inicialmente, transcrevem-se excertos relevantes contidos no laudo médico (fls. 709/732):

LAUDO MÉDICO PERICIAL

(...)

19/07/2018 - (...) **CID: F41.** Considerações: Segurada de 45 anos de idade, enfermeira para hospital Santa Casa onde exerce sua função por 06 hrs /dia, no período da tarde. No período da manhã é massagista. Em benefício há 05 meses devido a transtorno de ansiedade. Hoje vejo que nao houve troca medicamentosa, mantem as mesmas medicações em doses não otimizadas. Ha limitações discretas porem compatíveis com o retorno a função laboral. Resultado: Não existe incapacidade laborativa. ID 49a7ba5

-
06/02/2019 - (...) **CID: F41.** Considerações: Segurada de 45 anos de idade declara-se enfermeira para o HospitalSanta Casa de Campo Mourao onde exerce trabalho em periodo vespertino com carga horaria de 06 hrs . Esteve em beneficio de maio a outubro de 2018 devido a transtorno mental em tto inicialmente Bournout/ ansiedade . Após cessação do benefício informa que retornou ao trabalho em função administrativa , porém sem sucesso acredita que tenha trabalhado somente 03 dias , e devido a ansiedade importante nao conseguiu mais retornar ao trabalho. Exame fisico e mental de hoje apresentando sintomas leves e não incapacitantes a função , pelo relato realiza as demais atividades nao relacionadas ao trabalho sem restrições dirige , veio desacompanhada . Após análise de documentos, realização de exame físico e mental , concluo que não há incapacidade e sim algumas limitações de ordem discretas. Indefiro. Resultado: Não existe incapacidade laborativa. ID 49a7ba5

(...)

HISTÓRICO CLÍNICO-OCUPACIONAL

(...)

"Fatores de desencadeamento: Relata que acredita que foi o ambiente de

trabalho e sobrecarga e pressões de superiores, situação por exemplo, teve um bebe que nasceu cardiopata , esse bebe foi encaminhado para ala de encaminhamento de internação, já desceu com problema com cardiopatia, esse bebe desde passando mau e quando autora assumiu o plantão esse bebe o quadro não era bom, nem chegou a ver o bebe. As técnicas de enfermagem estavam pegando o plantão e autora relata que estava outro quarto pegando plantão. As técnicas perceberam que o bebe ficou acianótico, nesse momento chegou outra técnica que quando viu o bebe as enfermeiras encaminharam o bebe para Uti neo, segundo relato delas e enfermeiras esse bebe teve uma parada cardiorrespiratória, foi reanimado e relocado no setor, naquela mesma tarde foi encaminhado para Maringá. Após esse acontecimento as coordenadoras relataram que o erro maior nessa situação foi da autora. Autora relata que informou as coordenadora que estava pegando o plantão e não tinha pego ainda o plantão do bebe, informou as coordenadora que o bebe não deveria ter decido. Mesmo assim informaram para autora que o erro maior foi da autora. Todas as vezes que ia pegar plantão sentia esse stress." - (fl. 722)

(...)

Estado Atual:

Como estão os sintomas hoje comparado com quando saiu da empresa?

Ainda persistem e ainda apresenta crises de pânico, relata que em agosto quando estava na clínica para consultar com médico novamente apresentou; Crises de choro ainda persistem.

Qual a data da última consulta médica que pode ser comprovada?
26/09/2021 (fl. 723)

(...)

Autora relata que começou apresentar taquicardia, ansiedade, transpirava as mãos, falta de ar quando ficava nervosa, relata que no princípio não sabia que era crises do pânico, relata que começou em 2016 sintomas leves, apenas momentos específicos durante o contrato com a reclamada. Relata situação de não tinha respaldo da coordenação e havia descaso sobre a demanda, pela necessidade de poucos profissionais no trabalho, relata que depois que foi para o setor da oncológica ficou sobrecarregada pela atividade decorrente aos setores por déficit de funcionários e muitos pacientes para atender. Jornadas de trabalho era 6 horas, plantão de 12 horas cada 15 dias, refere que fazia atividade extra laboral como massoterapia, com pedras, massagem indiana, drenagem linfáticos fazia esse horário pela manhã e as vezes por noite, refere que levava a maca no domicilio dos clientes. **Com respeito do ambiente de trabalho relata que amava estar trabalhando na empresa e com os colaboradores, relata que no ambiente de trabalho tinha vinculo humano e havia reciprocidade.** Relata que depois que retornou do afastamento do INSS retornou para o setor de gerenciamento e assistência, quando retornou do INSS teve novo crise, quando pegou o plantão apresentou novamente as crises. Autora relata que mora com os pais tem boa relação dos pais, refere que tem a irmã

mesmo terreno e possui boa relação com todos. Refere que realizou um curso de culinária confeitaria indicado pela psicóloga, não conseguiu concluir. Relata que trocou de psiquiatra porque não tem mais plano de saúde, nega atividade laborativa, **relata os sintomas ainda persistem**, nega alucinações auditivas, nega ideação de suicídio.
(...)

AVALIAÇÃO DO PERITO

Não encontrado nenhum gatilho psíquico emocional que possa ter contribuído com o surgimento das doenças alegadas, autora mesmo não trabalhando na reclamada os sintomas ainda persistem, se o ambiente de trabalho fosse o fator denexo causal uma vez se afastando dos supostos riscos psíquicos teria que melhorar o quadro clínico, no caso em tela autora ainda relata que os sintomas persistem. Doença alegada não possui relação de nexocausa ou concausa.
(...)

CONCLUSÃO E ENCERRAMENTO

De acordo com a perícia realizada, concluo o trabalho a que fui designado, tendo o mesmo sido elaborado dentro dos preceitos éticos, técnicos e legais e trazemos assim elementos aos autos para serem submetidos à apreciação e serem auxiliares no convencimento do Juízo.

1)Concluo que a parte autora não apresenta doença de origem ocupacional (não há causa ou concausa com o trabalho) e tampouco incapacidade ou redução da capacidade laboral.

(...)

3)Conforme exame clínico, não há dano corporal.

(...)

Em resposta aos quesitos da reclamada, consignou:

5. A Reclamante possui atualmente o diagnóstico de Síndrome de Burnout? Realiza tratamento para a doença? **R: Não. Faz uso de medicamentos para síndrome do pânico e crises de ansiedade.**

6. A Reclamante possui atualmente incapacidade para o labor oriunda do diagnóstico de Síndrome de Burnout? **R: Não.**

Em resposta aos quesitos complementares, acrescentou:

“(...)

02. Com o afastamento do labor os sintomas deveriam, necessariamente, cessar? **R: Se fosse relacionado ao trabalho os sintomas deveriam cessar.**

03. A reclamada agiu de modo a excluir do ambiente laboral os fatores agravadores do quadro clínico apresentado? **R: Não havia nenhum fator desorganizacional que possa ter contribuído com o**

surgimento da doença.

04. Pode-se afirmar que a autora está apta a desenvolver a mesma função? **R: Autora encontra-se apta e fazendo uso de medicamentos.**

05. É totalmente impossível atribuir nexos concausa do trabalho de enfermeira com alguma dessas doenças? **R: Doença discutida nos autos não possui relação de nexos causa ou concausa.**

06. Existe cura para as patologias que acometeram a reclamante? **R: Autora apresenta doença multifatorial e não é possível afirmar que vai existir cura.**

07. O adoecimento da reclamante pode ter sido agravado pelo trabalho? **R: Não guarda relação de nexos causa ou concausa.**

Não merece reparos o julgado.

No caso dos autos, o perito consignou que a autora não sofre atualmente de síndrome de burnout, mas de doença de origem multifatorial que não guarda nexos causal ou concausal com as atividades desempenhadas na ré.

A síndrome de burnout denota em seu próprio conceito estreita ligação com stress decorrente da atividade laboral. Mesmo afastada definitivamente da ré desde 25/03/2019 (TRCT fl. 21), por ocasião da perícia médica realizada em 21/10/2021 (aproximadamente 2 anos e 7 meses após a rescisão), a autora relatou que os sintomas ainda persistem, situação que fragiliza o pretensos nexos causal com a moléstia.

Em atenção às possíveis causas da patologia, saliente-se que a própria reclamante relatou que nunca teve problema com superior hierárquico ou colega de trabalho. Que não houve aumento da jornada de trabalho mas apenas da carga de trabalho ante o déficit de funcionários acrescido do aumento das alas de trabalho. Que continua tomando medicamentos e realizando tratamento médico e terapêutico porém não retomou as atividades de enfermeira porque ainda sofre de síndrome do pânico e transtorno de ansiedade (audiência realizada em 04/10/2021).

A preposta da ré afirmou que pode ocorrer de o enfermeiro atender mais de um setor aos finais de semana, quando estão de plantão.

A testemunha J. P. B. M. relatou que a autora trabalhava diariamente no SUS, oncologia, particular II e ambulatório da UNIMED. Havia banco de horas. A depoente trabalhava no particular II e tinha contato com a autora nessas ocasiões. Havia pressão decorrente do trabalho e no âmbito pessoal e que presenciou situações humilhantes.

Com efeito, o depoimento da referida testemunha destoa da própria autora

tanto no que diz respeito à carga de trabalho como ao ambiente de trabalho. Conforme bem exposto em sentença, a mera falta de estrutura de trabalho relatada não configura humilhação passível de reparação civil.

Por fim, a testemunha Lucinéia Vargas de Souza Schefer afirmou que o enfermeiro não dispõe de ala exclusiva e que atende conforme a necessidade de cada área. Confirma que a autora atendeu o particular, pediatria, oncologia. Que pode ocorrer a cumulação de responsabilidade de mais de um setor porém dentro da jornada ordinária de trabalho. Que a autora era uma pessoa emotiva desde a contratação. Que a autora se ausentou por motivos particulares e retornou para funções administrativas por orientação de seu psiquiátrica. Desconhece a existência de problemas de convívio da autora com os demais integrantes da equipe ou que a autora tenha reclamado da pressão sofrida no trabalho. Que o hospital possui 60 enfermeiros para toda a instituição e na época da autora havia aproximadamente 40 enfermeiros. Que nas escalas, há um enfermeiro por setor porém a cumulatividade de setores pode decorrer de ausências ao trabalho.

O art. 479 do CPC/2015 estabeleça que “O juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito”.

Tem-se por regra a decisão com base no relatório pericial, fundado em conhecimentos técnicos cuja desconsideração somente se recomenda na presença de elementos robustos em sentido contrário, não verificados na espécie. Não atestando o laudo pericial a existência de síndrome de “burnout” ou pela existência de nexo causal ou concausal com as doenças de que padece a autora (transtorno de ansiedade), o qual não foi desconstituído pelas demais provas constantes do caderno processual, prevalece a conclusão técnica de inexistência de nexo causal/concausal com o exercício das funções contratuais.

Incabível, portanto, o arbitramento das indenizações vindicadas, na medida em que não restou reconhecido o nexo causal com as atividades desempenhadas na ré. (precedente autos 0000671-79.2020.5.09.0023, p. 09/09/2022).

Correta a r. sentença, que não reconheceu o nexo causal/concausal com a doença que acomete a autora e, assim, indeferiu os pleitos dele decorrentes.

Mantém-se.

III.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpao, Janete do Amarante e Marcus Aurelio Lopes; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA** e das contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação.

Intimem-se.

Curitiba, 2 de março de 2023.

ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO

Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0000062-10.2021.5.09.0008 (ROT)

DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. NEXO CAUSAL NÃO DEMONSTRADO. Depreende-se da análise pericial que, de fato, o Autor apresenta quadro de depressão, contudo inexistiu incapacidade laboral no decorrer da contratualidade, bem como há aptidão atual para o labor - elementos que já impossibilitam a configuração da doença ocupacional, nos termos da alínea "c", do § 1º, do art. 20, da Lei nº 8.213/91. Ademais, o "expert" ressaltou que os fatos narrados pelo Autor durante o exame médico como sendo causas para o desenvolvimento da doença não são, por si sós, suficientes para a caracterização e vinculação do quadro patológico às atividades laborais. Assim, reputa-se não comprovado o acometimento do Autor por doença ocupacional. Recurso desprovido.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Adverte-se, inicialmente, que a numeração de páginas resulta da conversão do processo para PDF, em ordem crescente.

Acentue-se que a ação foi ajuizada em 01.02.2021; o contrato de trabalho perdurou de 24.04.2017 até 15.09.2020; cientes as partes da publicação da r. sentença em 17.08.2021.

Inconformado com a r. sentença (fls. 116/131), proferida pelo Exmo. Juiz Titular de Vara do Trabalho **Daniel Rodney Weidman**, que rejeitou os pedidos, recorre o Autor, tempestivamente.

Através do recurso ordinário (fls. 148/158), postula a reforma da r. sentença quanto à doença ocupacional.

Não foram apresentadas Contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso.

MÉRITO

DOENÇA OCUPACIONAL

O Juízo de origem não reconheceu a caracterização da doença ocupacional narrada pelo Autor, rejeitando os pedidos a esta relacionados.

Consta da r. sentença (fls. 118/128 - grifos acrescentados):

1. Doença do trabalho - reintegração - indenização substitutiva - dano moral
O autor, inicialmente, narra dados do extinto contrato de emprego havido entre as partes, e que a partir de início de 2020 “começou a sofrer crises emocionais e procurou o serviço médico instalado dentro da empresa, ambulatório, o qual o médico da empresa encaminhou o Reclamante para tratamento junto a psicólogo.”

Acrescenta que “O Reclamante estava subordinado ao Gerente Alex, o que sempre fazia cobranças excessivas e exacerbadas, porém, as metas nem sempre podiam ser alcançadas em razão do atraso da entrega da matéria prima ao setor que o Reclamante trabalhava,”

Discorre sobre a síndrome de burnout da qual se entende vítima, afirma que “adquiriu depressão”, alega nexos causais com as cobranças diárias pelo cumprimento de metas, constrangimentos de cunho pessoal pelo não atingimento das metas, retaliações, advertências públicas e até a demissão, trabalho excessivo, trabalho minucioso e arriscado.

Em decorrência, requer indenização por danos morais, desconstituição da demissão, retorno às atividades, e indenização por estabilidade provisória. Pois bem.

Inicialmente, impressiona a intenção do autor de que seja desconstituída a demissão para que possa retornar às mesmas atividades e ambiente de trabalho que, segundo suas próprias alegações, o vitimaram com os maléficis efeitos da síndrome de burnout e com decorrente patologia

depressiva.

Mencione-se, no ponto, que no período indicado pelo autor, início de 2020, instalou-se mundialmente a pandemia do SarsCov2 (Covid19), a qual submeteu a humanidade a período sombrio e incerto, provocando, generalizadamente, medo, angústia, desesperança, sofrimento e muitas, muitas mortes. Realidade que, infelizmente, ainda perdura.

A narração dos fatos pelo autor indica eventual doença profissional, equiparada ao acidente de trabalho, com suposto nexos causal nas condições de ambiente de trabalho e nas atividades desenvolvidas e, portanto, estaria protegido pela estabilidade decorrente da legislação previdenciária.

A matéria encontra previsão legal na Lei nº 8.213/91, mais precisamente nos arts. 19 e 20, nos seguintes termos:

[...]

O art. 20 mencionado, faz a equiparação, para todos os efeitos legais, entre a figura do acidente de trabalho e as seguintes entidades mórbidas:

[...]

Portanto, a doença do trabalho, apesar de ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a uma determinada profissão, pois surge da forma como o labor é executado pelo empregado ou em face das condições especiais do seu ambiente de trabalho.

Quanto a atividades e funções, consta da inicial, “Ajudante de Produção”, “Montador Júnior”, “Operador de Máquina Júnior”. A inicial nada narra, de forma específica, sobre eventual existência de grau de risco em tais funções/atividades.

O autor anexa o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário (fl. 53), no qual se observa como fator de risco somente “Ruído”.

Nos dados profissiográficos coletados pela prova pericial (fl. 98), consta “Operador de máquinas, mas trabalhava montando portas de frigorífico. (últimos 4 meses)”.

Na hipótese dos autos, portanto, considerando as atividades desempenhadas pela parte autora, não há que se falar em atividade de risco, na medida em que não se constata exposição à condição de perigo acentuado, afastando-se, por isso, a possível aplicação da responsabilização objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Em relação à responsabilidade civil do empregador quanto aos acidentes do trabalho, e situações a ele equiparadas, incide a regra geral prevista no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, a responsabilidade civil subjetiva, razão pela qual é necessária a demonstração pelo ofendido do ato ilícito, além da culpa do agente ofensor, do dano e do nexos causal entre os danos e o ato. Neste sentido, destacam-se os artigos 186 e 927 do Código Civil.

A parte ré não compareceu aos autos, sendo declarada revel e confessa quanto à matéria de fato. Entretanto, na hipótese, em tese, a parte autora não se beneficia, haja vista ser necessária a caracterização da situação de doença que possa ser equiparada ao acidente de trabalho.

Assim, o Juízo determinou a realização de perícia médica, cujo laudo foi anexado a partir da fl. 95.

O Expert concluiu:

[...]

O Expert não identificou incapacidade, indicando que o único, e breve, período de afastamento se deu em 2010, muito antes do início do extinto contrato de emprego havido entre as partes.

Considerando a específica hipótese dos autos, e a confissão ficta da ré acerca da matéria de fato, há presunção de veracidade de que o ambiente de trabalho não era amistoso.

Entretanto, consideradas todas as ponderações realizadas pelo Expert, bem como a realidade imposta pela pandemia (Covid19), o Juízo não se convence de existência de culpa da parte reclamada em eventual episódio patológico vivido pela parte reclamante no interregno em que se desenvolveu o extinto contrato de emprego.

Ademais, é bastante provável, considerados todos os elementos trabalhados pelo perito, a inexistência de nexos causal entre a prestação de serviços na parte ré e o suposto episódio depressivo desenvolvido pela parte reclamante. Não fosse isso, é de se observar que a conclusão do laudo pericial foi no sentido de que o quadro patológico alegado pela parte autora não a incapacitou para o trabalho ou para as atividades cotidianas e habituais, não havendo diminuição da capacidade laborativa.

Ante o exposto, considerado o disposto na letra "c", do § 1º do art. 20 da Lei nº 8.213/91 ("Não são consideradas como doença do trabalho: a que não produza incapacidade laborativa"), como ficou demonstrado no caso concreto, a conclusão necessária conduz ao indeferimento do pedido de desconstituição da demissão, custeio ou reinserção em plano de saúde, reintegração no emprego, pagamento de salários, indenização por estabilidade ou dano moral.

O Autor sustenta que, considerada a caracterização do quadro depressivo, bem como a revelia da Reclamada, restou devidamente demonstrado o seu acometimento por doença ocupacional. Argumenta que a avaliação médica feita pelo perito não teve maiores elementos de convicção por falha da Reclamada, que não compareceu nos autos e deixou de apresentar documentos, de modo que não pode ser prejudicado por tal inércia. Explica que o pedido de reintegração atende ao princípio da continuidade da relação de emprego.

Assim, requer a condenação da Ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Analisa-se.

O art. 19 da Lei n.º 8.213/91 considera acidente do trabalho propriamente

dito aquele **“que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 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”**.

Por equiparação, a lei previdenciária reconhece como **“acidente de trabalho”**, inclusive para fins de estabilidade provisória no emprego, a doença profissional (Art. 20, I, da Lei nº 8.213/91 - **“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”**) e a doença do trabalho (Art. 20, II, da Lei nº 8.213/91 - **“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”**).

“In casu”, o Autor pretende relacionar o trabalho realizado em favor da Ré com a patologia alegada na exordial (Síndrome de “Burnout”).

Ante a pretensão obreira, determinou-se a realização de perícia médica por parte do Dr. José Marcelo de Oliveira Penteado, o qua apresentou laudo às fls. 95/105.

De plano, registra-se que o fato de a Reclamada ter sido revel não enseja, automaticamente, o acolhimento da pretensão obreira, haja vista a prova técnica ser decisiva para a conclusão da existência, ou não, de doença ocupacional - inteligência do art. 844, §4º, IV, da CLT.

Após proceder à anamnese do Reclamante e ao seu exame físico, o perito fez as seguintes observações (fl. 100):

A parte autora encontra-se bem situada no tempo e no espaço, com consciência da própria identidade e dos indivíduos do seu ambiente imediato.

Não apresenta déficit de atenção e as funções de memória de curto e longo prazo estão preservadas, apresentando boa memória atual e pregressa. As funções de pensamento encontram-se preservadas com fluxo mental em velocidade normal com boa organização do processo de pensamento

em relação à coerência e lógica. As funções cognitivas estão preservadas com consciência e compreensão de si próprio e do seu comportamento. Demonstra ser capaz de realizar cálculos simples e complexos e expressão da linguagem oral e escrita normal. Não identificamos alterações na percepção auditiva, visual, olfativa, gustativa, tátil e proprioceptiva.

Mais adiante, após apresentar o raciocínio técnico-pericial, o perito concluiu nos seguintes termos (fl. 101 - destaques acrescentados):

Conclusão:

A parte autora comprova apresentar um quadro de depressão.

A doença necessitou afastamento previdenciário de 07/05/2010 a 02/06/2010.

A literatura técnica é farta em relatar que são várias as causas de transtornos mentais, com relato de predisposição genética e alterações inerentes ao indivíduo, não possuindo uma causa existencial cientificamente precisa, em função da variável influência que sofre em relação aos diversos fatores ligados à natureza humana.

A ausência de prontuários médicos, pois o autor refere que tratou com médico da empresa e a empresa não se defendeu nestes autos, não nos permite afirmar ou não sobre nexo causal. Prontuários médicos são fundamentais para avaliação de nexos em doenças psiquiátricas.

Único dado que temos é que o autor apresentou efetivamente um processo depressivo que necessitou de uso de 2 caixas de medicamentos e 19 sessões de psicologia, mas não temos elementos para afirmar sua relação com o trabalho. Entretanto, as informações prestadas pelo autor das causas (pressão, pois a empresa queria que montasse no início 3 portas, depois 4 portas, depois 5 portas. Diz que a empresa dizia que tem bastante gente demitindo) não entendemos ser por si só suficientes para considerar passível de causar depressão.

O "expert" acrescentou à conclusão, ainda, as seguintes observações (fls. 101/102 - grifos acrescentados):

Observação 1

Na depressão os fatores genéticos representam um papel importante com um padrão de transmissão de herança não mendeliana multifatorial poligênica. Por óbvio a maioria dos pacientes em perícia negam que familiares tenham depressão e é impossível para o perito ir investigar todos eles.

Observação 2

Cerca de 25% da população mundial sofre de algum transtorno emocional, portanto é possível encontrar dentro de qualquer empresa cerca 15 a 25%

de trabalhadores acometidos por algum a patologia mental. Em qualquer local de trabalho existem cobranças de metas e alguma forma de pressão, inclusive no Judiciário (magistrados, servidores, peritos, etc), porém na maioria das vezes são cobranças compatíveis com o trabalho de um homem médio. Ainda assim, em qualquer local de trabalho poderá ocorrer algum tipo de desavença, mal-estar ou dificuldade de relacionamento sem necessariamente configurar-se assédio moral. Max Gehringer relata que uma pessoa normal terá problemas de relacionamento com aproximadamente 10% dos seus colegas de trabalho. O desafio do perito e do magistrado é analisar todas as circunstâncias trazidas aos autos e identificar se existe ou não plausibilidade técnica para relacionar um transtorno mental comum na população mundial, independente do trabalho, com a presença ou não de fatores organizacionais da empresa passíveis de causar ou agravar esta doença.

Por fim, o perito realizou a valoração do dano corporal nos seguintes termos (fl. 102):

a) Não há comprovação de incapacidade laboral temporária

b) Sofrimentos Padecidos (Quantun Doloris) classificado em uma escala de 1/7 em virtude das dores relativas à doença/acidente e tratamentos realizados.

c) Com base nos dados existentes no processo e examinando a parte autora atualmente não identificamos a presença de déficits funcionais. Seu exame clínico encontra-se absolutamente normal.

d) Não há incapacidade ou redução da capacidade laboral atualmente.

e) Não há necessidade de ajuda, supervisão ou vigilância de terceiros.

f) Não há dano estético mensurável.

Depreende-se da análise pericial que, de fato, o Autor apresenta quadro de depressão, contudo inexistiu incapacidade laboral no decorrer da contratualidade, bem como há aptidão atual para o labor - elementos que já impossibilitam a configuração da doença ocupacional, nos termos da alínea "c", do § 1º, do art. 20, da Lei nº 8.213/91.

Ademais, muito embora o “expert” tenha declarado que a ausência da juntada de prontuários médicos por parte da Ré (que, em tese, possuía tais documentos) dificultou a apresentação de um posicionamento mais acurado acerca da existência, ou não, do nexo de causalidade, ressaltou que os fatos narrados pelo Autor durante o exame médico como sendo causas para o desenvolvimento da doença não são, por si sós, suficientes para a caracterização e vinculação do quadro patológico às atividades laborais.

Diante deste cenário, ratifica-se a conclusão do Juízo de origem, no sentido de que não restou comprovado o acometimento do Autor por doença ocupacional.

Conseqüentemente, indevida a condenação da Ré ao pagamento da indenização postulada.

Nada a reparar.

ACÓRDÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonça; presente o Excelentíssimo Procurador Luis Carlos Cordova Burigo, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Carlos Henrique de Oliveira Mendonça, Luiz Alves e Célio Horst Waldraff; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** e, no mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, isentas.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de março de 2022.

CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA

Relator

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO