

SÍNDROME DE BURNOUT E SEU ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DO TRABALHO

FRANCO, Márcia Villar.¹
REIS, Karina Pregnolo.²
FIALHO, Marcelito Lopes.³
OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de.⁴
SANTOS, Haroldo Lima dos.⁵

RESUMO: O artigo se propõe em analisar a Síndrome de Burnout e os danos causados à saúde do trabalhador decorrentes das inadequadas condições laborais. Com a intensificação do mercado, onde as empresas visam maior lucro, os trabalhadores sofrem com a excessiva pressão física e psicológica proveniente da sobrecarga de produção, ficando no limite daquilo que podem suportar. A violação ao meio ambiente do trabalho é circunstância extremamente gravosa por se tratar de desrespeito à saúde e à vida do trabalhador, cuja lesão não pode ser aceita diante da evolução alcançada pela eficácia dos direitos fundamentais nas últimas décadas. Assim, o presente trabalho tem como premissa, a partir de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, dar ênfase ao enquadramento da Síndrome de Burnout como acidente do trabalho asseverando como principal causador, a hostilidade no meio ambiente laboral.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Acidente do trabalho. Meio ambiente do trabalho.

1 Advogada Autônoma. Mestranda em Direito da Saúde: dimensões individuais e coletivas pelo Instituto de Educação Superior Santa Cecília – UNISANTA – Santos/SP. E-mail: mvillar62@gmail.com

2 Advogada Autônoma. Funcionária Pública Estadual – Executivo Público I no Departamento Regional de Saúde de Bauru – DRS VI. Mestranda em Direito da Saúde: dimensões individuais e coletivas pelo Instituto de Educação Superior Santa Cecília – UNISANTA – Santos/SP – Bolsista CAPES - PROSUP. Especializanda em Saúde Pública: política, planejamento e gestão pela UNIDERP – Educação à distância. Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Filosofia e Ciências – UNESP de Marília/SP. Especialista em Gestão Pública pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. Especialista em Direito Civil e Processual Civil pela Faculdade Anhanguera de Bauru/SP. Graduada em Relações Internacionais pelo Instituto de Ensino Superior de Bauru – IESB. Graduada em Direito pelo Instituto de Ensino Superior de Bauru – IESB. E-mail: kpr.adv2010@gmail.com

3 Advogado Autônomo. Docente. Mestrando em Direito da Saúde: dimensões individuais e coletivas pelo Instituto de Educação Superior Santa Cecília – UNISANTA – Santos/SP. E-mail: marcelito.fialho@bol.com.br

4 Advogado Autônomo. Docente. Mestrando em Direito da Saúde: dimensões individuais e coletivas pelo Instituto de Educação Superior Santa Cecília – UNISANTA – Santos/SP. E-mail: ricardo.oliveira@ifma.edu.br

5 Servidor Público Federal – Oficial Médico – Perito, cargo de carreira, no Exército Brasileiro. Docente do Curso Médico. Mestrando em Direito da Saúde: dimensões individuais e coletivas pelo Instituto de Educação Superior Santa Cecília – UNISANTA – Santos/SP. Especialista em Direito Penal Militar e Direito Penal Militar pelas Faculdades Integradas em parceria com o Exército Brasileiro. Especialista em Medicina de Emergência pelo Hospital Israelita Albert Einstein. Residente em Cirurgia Geral no Hospital Central do Exército Brasileiro. Graduado Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Nossa Senhora do Patrocínio – CEUNSP. Graduado em Medicina pela Universidade Estadual de Montes Claros. E-mail: haroldomocls@yahoo.com.br



1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou no dia 18 de junho de 2018 a CID-11 (*Internacional Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 11 th Revision*), que será apresentada em maio de 2019 durante a Assembléia Mundial da Saúde para adoção dos Estados Membros, entrando em vigor definitivamente em 1º de janeiro de 2022.

A principal função da CID é monitorar a incidência e prevalência de doenças em todo o mundo, por meio de uma padronização universal das doenças que atualmente contém 55 mil códigos únicos para lesões, doenças e causas morte.

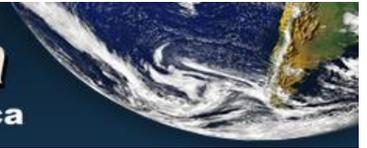
Dentre as várias mudanças, a CID 11 enquadrou a Síndrome de Burnout em capítulo específico intitulado "Problemas Associados ao Emprego e Desemprego". Assim, a CID-11 deixa fora a Síndrome de Burnout no capítulo que trata dos Transtornos Mentais, Comportamentais e de Neurodesenvolvimento, vez que para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a síndrome é conceituada como uma doença resultante do estresse crônico relacionado ao local de trabalho, sendo sua patologia caracterizada pela falta de energia, o aumento da distância mental do serviço, o negativismo relacionado ao trabalho do indivíduo e a redução da eficiência profissional.

Assim, o presente artigo tem como objetivo abordar a Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho, onde para melhor compreensão do tema, será conceituada a síndrome de Burnout e análise do nexos de causalidade com o meio ambiente laboral.

2 SÍNDROME DE BURNOUT

No ano de 1953, o termo Burnout passou a ser utilizado devido uma publicação de Schwartz e Will, através do estudo de caso conhecido como 'Miss Jones', onde os autores descrevem os problemas de uma enfermeira psiquiátrica desiludida com seu trabalho. Na década de 60, surge outra publicação intitulada 'A burn Out Case', de Graham Greene, onde é relatado o caso de um arquiteto que abandonou sua profissão devido a sentimentos de desilusão com a profissão.

Um dos primeiros estudos científicos sobre Burnout são creditados ao psicólogo Herbert J. Freudenberger, o qual definiu em seu artigo *Staff Burn-Out*, datado de 1974, como sendo um "incêndio interno" decorrente de um excessivo desgaste emocional e de recursos que afetam de forma direta e negativamente a relação do indivíduo com o trabalho. Assim, a terminologia da palavra Burnout, significa em tradução direta livre "burn = queimar, out = fora/apagado".



A pesquisadora Christina Maslach, considerada a autoridade mundial sobre estresse e especialista em Burnout, conceitua a síndrome como sendo:

[...] um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores.

A mesma pesquisadora ainda caracteriza a Síndrome de Burnout em três dimensões ou subescalas:

- (i) Exaustão Emocional (EE) - quando o profissional experimenta sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia;
- (ii) Despersonalização (DE) - quando ocorre o aumento da distância mental do emprego, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho de alguém;
- (iii) reduzida Realização Profissional (rRP) - resultante da baixa redução da eficácia profissional.

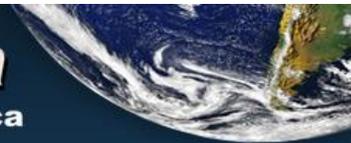
Nas palavras de Trigo et al. (2007, p. 230):

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste.

Pode-se afirmar assim, que o trabalhador acometido da Síndrome de Burnout, possui menos interesse em práticas inovadoras e apresenta um desgaste físico e psicológico quando exigido o emprego de maior criatividade e comprometimento com o trabalho.

Outro aspecto muito relevante abordado pela psicóloga Ana Maria Rossi, presidente do ISMA (*International Stress Management Association*) - Brasil, é que o portador da Síndrome de Burnout além de desenvolver as características supra, também é comum aos indivíduos vivenciarem uma “sensação de que é preciso contrariar os próprios valores para se dar bem na carreira”.

Pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* - ISMA-BR no ano de 2016 com mil profissionais de diversas áreas das cidades de Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP), 72% disseram estar frequentemente estressados, sendo que 32% apresentavam sintomas da síndrome de Burnout. Dos trabalhadores diagnosticados com Burnout, 92% se sentiam incapacitados; 90% praticavam o presenteísmo; 49% deles apresentavam depressão; 97% relataram ter exaustão, sem condições físicas e emocionais para fazer qualquer coisa e 91% sofriam com desesperança, solidão, raiva e impaciência.



Quando considerada a área profissional, a pesquisa apura que os profissionais que atuam no setor da segurança pública tiveram maior incidência da Síndrome de Burnout, seguidos dos motoristas de ônibus urbano e controladores de voo. Os profissionais da saúde, principalmente enfermeiros e médicos, junto com os bancários, atendentes de telemarketing e executivos (gestores), se encontram na terceira colocação.

Na área na saúde, destaca-se o relatório elaborado pelo *Medscape Physician Lifestyle Report* em 2015, com base em 20 mil entrevistas, no qual foi apurado que 46% dos médicos dos Estados Unidos sofrem da Síndrome de Burnout, sendo as mulheres mais atingidas devido à dupla ou tripla jornada de trabalho, bem como pela necessidade de trabalharem mais para se mostrarem tão competentes quanto os homens que exercem a mesma atividade.

Segundo Trigo et al. (2013, p. 225), os sintomas mais característicos da Síndrome de Burnout são: exaustão emocional e distanciamento afetivo que abrangem:

[...] sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença deste muitas vezes desagradável e não desejada.

Carlotto et al. (2013), explicam que a Síndrome de Burnout se manifesta de forma lenta e progressiva, sendo acrescida de vários sintomas que na maioria dos casos não se desenvolvem ao mesmo tempo o que torna difícil o diagnóstico inicial da doença.

3 O ENQUADRAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DO TRABALHO

O artigo 19 da Lei n. 8.213/91 define o acidente do trabalho como sendo aquele 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.

O mesmo diploma legal supra, equipara por meio do artigo 20 e incisos, o acidente do trabalho às doenças ocupacionais, subdivididas em doença profissional e do trabalho, quando assim determina:



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.

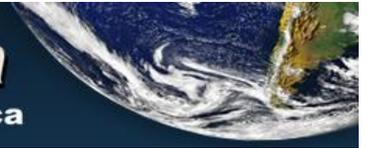
A equiparação das doenças profissionais e do trabalho ao acidente do trabalho tem por escopo a concessão de benefícios junto ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

O E. Tribunal Superior do Trabalho em julgamento proferido em Recurso de Revista, também se utilizou da equiparação da Síndrome de Burnout ao acidente do trabalho nos termos do artigo 20 da lei n. 8.213/91, para fins de indenização por danos morais.

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associadas ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).

As doenças profissionais, também conhecidas por doenças profissionais típicas, são as desencadeadas pelo exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador ou pelas condições de trabalho às quais ele está submetido. Nessa hipótese, o nexos causal entre doença e a atividade é presumido, bastando comprovar o adoecimento e a prestação de serviço na atividade.

Quanto às doenças do trabalho (doenças profissionais atípicas), elas também têm origem na atividade do trabalhador. Entretanto, não estão necessariamente vinculadas a uma profissão em especial, mas decorrem da forma como o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. Aqui, não há nexos causal presumido, ou seja, a relação entre a doença e o trabalho deve ser comprovada.



Diante da impossibilidade de elaborar um rol taxativo para todas as hipóteses de doenças profissionais e do trabalho, o artigo 20, parágrafo 2º da Lei n. 8.213/91 é expresso em determinar o enquadramento destas, desde que desencadeadas através das condições especiais de trabalho ou de estarem a ele relacionadas.

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

O artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/91, ainda equipara o acidente do trabalho ao:

[...] 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.

Nesse contexto, se o trabalho contribuir, de alguma forma, para o desencadeamento ou piora da patologia (Teoria da Concausa), está configurada a doença profissional e do trabalho ou o acidente do trabalho, mesmo que o quadro patológico do trabalhador decorra de causas degenerativas não relacionadas ao ambiente de trabalho.

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT. PERÍCIA JUDICIAL QUE NÃO CONSTATOU A EXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE AS DOENÇAS E O TRABALHO DE BANCÁRIO. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA. IRRESIGNAÇÃO DO AUTOR. AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL QUE PODE TER CONTRIBUÍDO PARA O AGRAVAMENTO DA DEPRESSÃO. TEORIA DA CONCAUSA. APLICABILIDADE. NÃO ADSTRIÇÃO AO LAUDO PERICIAL. APRECIÇÃO DAS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO CONCRETO. JURISPRUDÊNCIA DO ST. DOENÇA EM FASE DE REMISSÃO. POSSIBILIDADE DE RETORNO AO TRABALHO, PORÉM EM FUNÇÃO DIVERSA. EXISTÊNCIA DE SEQUELAS. IMPOSSIBILIDADE DE EXERCER A FUNÇÃO HABITUAL. CONCESSÃO DE AUXÍLIO- ACIDENTE DESDE A CESSAÇÃO DO AUXÍLIO - DOENÇA. CONVERSÃO DOS BENEFÍCIOS ANTERIORES PARA A MODALIDADE TRIBUNAL DE JUSTIÇA APELAÇÃO CÍVEL Nº 1.366.322-0 ACIDENTÁRIA. REFORMA DA SENTENÇA. CORREÇÃO MONETÁRIA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS PELO STF NAS ADI 4425 E 4357. JUROS DE MORA A PARTIR DA CITAÇÃO. SÚMULA 204 DO STJ. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 20, §4º, DO CPC. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (TJPR - 6ª Câmara Cível, AC 1366322-0, Rel. Clayton de Albuquerque Maranhão, j. 01.09.2015)

Com o advento da Portaria n. 1339 de 18 de novembro de 1999, a Síndrome de Burnout foi inserida pelo Ministério da Saúde entre os Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, como ritmo de trabalho penoso (CID-10 Z56.3) e outras atividades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (CID-10 Z56.6).

O Decreto Federal n. 3048 de 06 de maio de 1999, que institui o Regulamento da Previdência Social, inseriu na lista "B", Anexo II (Agentes Patogênicos Causadores de Doenças Profissionais ou do Trabalho), os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o



trabalho, como a "sensação de estar acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)".

Através do Decreto Lei 6042/07 de 12 de fevereiro de 2007, a Síndrome de Burnout passou a ser tratada como doença profissional equiparada ao acidente de trabalho e capaz de afastar o trabalhador de suas funções através da concessão do benefício auxílio-doença, alcançando inclusive, a estabilidade laboral após a cessação do benefício, nos termos do que preconiza o artigo 118 da Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, sem prejuízo de eventual indenização na Justiça Especializada, por Dano Moral e Material, conforme entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho o qual responsabilizou o empregador pelos danos físicos e mentais, inclusive emocionais, causados ao trabalhador, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, combinado com o artigo 7º, inciso XXVIII, ambos da Constituição Federal.

SÍNDROME DE BURNOUT - OU - SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

(TST - 3ª Turma, DEJT 3/10/2014, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA-AIRR, Ac. 13161120125030037, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

4 NEXO DE CAUSALIDADE – OBRIGATORIEDADE DE COMPROVAÇÃO

Como já destacado no presente trabalho, para caracterização da doença ocupacional do trabalho como acidente de trabalho, resta necessário a comprovação do nexo de causalidade entre



as condições desfavoráveis na prestação de trabalho ou das condições específicas do ambiente de trabalho e o surgimento ou agravamento da lesão física ou psíquica do trabalhador.

É pertinente ressaltar a incumbência do trabalhador quanto ao ônus probatório relativo à doença do trabalho, principalmente quando se trata da Síndrome de Burnout. A necessidade de uma prova pericial técnica e médica embasada em uma completa descrição das atividades que teriam levado a patologia e a conseqüente incapacidade, além da análise de todo o histórico ocupacional do trabalhador é imprescindível para comprovar o nexo de causalidade entre a doença e o ambiente de trabalho estressante e desequilibrado.

Através da análise jurisprudencial sobre o tema em debate, observa-se que o reconhecimento do nexo causal traz enormes dificuldades de comprovação.

SÍNDROME DE BURNOUT. ACIDENTE DE TRABALHO. INCAPACIDADE. ESTRESSE PROFUNDO NO LOCAL DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. Não há que se falar em indenização por dano moral e material causado por acidente de trabalho, como quer o recorrente, ante a inexistência do nexo de causalidade entre a enfermidade e as funções desempenhadas pelo reclamante, no âmbito do banco reclamado. Ainda que a doença tenha se manifestado em data anterior à instauração do procedimento de apuração interna, não há prova nos autos que evidencie como agente causador o local e/ou as atribuições desenvolvidas pelo reclamante. Recurso ordinário parcialmente conhecido e desprovido.
(TRT-22 00002357882015220001, Rel. Basílica Alves da Silva, 1ª TURMA, j. 27/11/2017).

ACIDENTE DO TRABALHO. PROFESSORA. SÍNDROME DE BURNOUT – INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE NÃO COMPROVADA. NEXO CAUSAL COM LABOR DESCARATADO. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO. BENEFÍCIO INDEVIDO. Para a concessão do benefício acidentário é imprescindível a comprovação do acidente ou o diagnóstico da doença, a caracterização do nexo causal com o trabalho e a efetiva incapacidade profissional. A ausência de quaisquer destes requisitos desautoriza a reparação pretendida. Preliminar rejeitada e, no mérito, recurso desprovido.
(TJ/SP - Apel: 00345836620118260053, Rel. João Negrini Filho, 16ª Câ. D. Público, j. 08/04/2014 – p. 11/04/2014)

5 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

As conclusões da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento realizada no Rio de Janeiro em 1992, reafirmam o pensamento quanto ao objetivo fundamental do direito ambiental em proteger o meio ambiente e garantir melhor qualidade de vida a todos os indivíduos, consagrando o Princípio n. 1 da Declaração de Estocolmo proclamado na Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente Humano realizada em junho de 1972:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida



digna e gozar de bem estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a introduzir expressamente em seu artigo 225, a proteção ao meio ambiente conferindo-se *status* de direito fundamental:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

O diploma constitucional encontra complementação no artigo 170, inciso VI, que inclui a defesa do meio ambiente como um dos princípios da ordem econômica, e no artigo 5º, ao consagrar a proteção à vida.

A Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/91) define no art. 3º, inciso I que meio ambiente é o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A doutrina realiza para fins didáticos, uma divisão do meio ambiente em quatro aspectos: o natural, o artificial, o cultural e o do trabalho, sendo que este último, como objeto da pesquisa, mister se faz trazer à colação a definição de José Afonso da Silva (2003, p. 5) como sendo o meio ambiente do trabalho um:

[...] complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.

Amauri Mascarro do Nascimento (1999, p. 584), em uma visão clássica, define o meio ambiente do trabalho como:

[...] as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Por outro laudo, através de uma concepção mais atual, Fiorillo (2005, p. 22-23) especifica que o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas realizam suas atividades, remuneradas ou não, em local salubre e sem a presença de agentes que comprometam a incolumidade física e mental dos trabalhadores.

Completando o entendimento de Fiorillo, Melo (2010, p. 31), afirma que o meio ambiente laboral não deve ser restrito ao local de trabalho do empregado, devendo também,



abranger o local, os instrumentos, o modo de execução das tarefas e como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos outros indivíduos no trabalho.

Diante dessa perspectiva, não basta que o empregador ofereça somente condições de trabalho físicas adequadas e salubres ao trabalhador, é essencial a adoção de medidas de proteção à saúde mental do obreiro como forma harmônica de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

As questões psicológicas dos trabalhadores são elementos formadores do meio ambiente laboral e um espaço de trabalho que provoque danos à integridade psíquica do obreiro, não mantém a devida qualidade ambiental, na medida em que não garante o bem-estar e a saúde da população, nos termos do artigo 3º, inciso III, alínea “a” da Lei n. 6.938/1991.

Diante dessa realidade, a Organização Mundial de Saúde (OMS), organismo sanitário internacional integrante da Organização das Nações Unidas (ONU), fundada em 07 de abril de 1948, conceitua a saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

Com o passar do tempo, por obvio, tal definição resta incompleta e o conceito de saúde se afasta do individual e passa a ser visto em sentido coletivo ao meio ambiente e às interações sociais, se tornando reconhecido como fundamental aos seres humanos.

Neste sentido, destacou WEICHERT (2004):

[...] ainda que premiando a visão individual, o cidadão não poderá continuar saudável sem que o meio em que ele vive – e as pessoas que o rodeiam – também estejam ou possuam em condições de salubridade, especialmente diante do contágio e da contaminação pelos agentes diretamente provocadores de doenças. E, por outro lado, a tutela desse direito não pode ficar restrita ao indivíduo, pois é um bem coletivo, de todos os membros da sociedade. Logo, a saúde deve ser examinada – e tutelada – no ambiente circundante.

A definição de saúde do trabalhador, insculpida no artigo 6º, § 3º da Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/90), é a que mais se aproxima da magnitude conceitual de saúde.

Art. 6º [...]

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, [...]

A Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XXII, estipula como direito social fundamental dos trabalhadores um meio ambiente sadio e seguro, que vise à melhoria de sua condição social, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de saúde, higiene e segurança.

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

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



Além disso, a Carta Magna através do artigo 200, inciso II e VIII, estabelece o dever do Sistema Único de Saúde – SUS – de executar as ações relativas à saúde do trabalhador e de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho.

Nas palavras de Nascimento (2007, p. 527):

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por suporte um conceito: para que o trabalhador atue em local apropriado, o Direito deve fixar condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer.

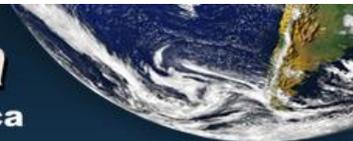
Considerando tais colocações, a Síndrome de Burnout acarreta em graves danos físicos e psicológicos aos trabalhadores, que ficam totalmente desmotivados e angustiados, não conseguindo desempenhar suas atividades laborativas de forma eficaz e saudável, o que representa uma degradação pelo empregador ao meio ambiente laboral, quando permite, impulsiona ou promove a deflagração da Síndrome de Burnout, prejudicando a saúde, a segurança e o bem-estar de seus trabalhadores.

Finalizando, o meio ambiente do trabalho adequado e seguro não é simplesmente uma garantia do trabalhador, e sim um direito fundamental, já que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho. O ambiente laboral é local onde o indivíduo passa a maior parte de seu tempo e, portanto, influencia diretamente em sua qualidade de vida, devendo ser equilibrado ao ponto de garantir tanto a incolumidade física quanto psíquica do trabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de tudo o que foi explanado e dos dados observados no presente artigo, conclui-se que o esgotamento físico e psicológico ocasionados pela constante tensão emocional e pressão no trabalho são decorrentes de um meio ambiente laboral extremamente competitivo impulsionado pelo empregador, que sujeitam os trabalhadores às exaustivas jornadas de trabalho associadas a exigências excessivas, como o cumprimento de metas exacerbadas, além das expectativas que se transformam em frustrações, são os fatores desencadeantes no ambiente laboral da Síndrome de Burnout.

O empregador possui obrigação natural, decorrente do próprio contrato de trabalho, de oferecer condições mínimas de trabalho para manutenção da integridade física e psicológica de seus empregados no ambiente laboral. O meio ambiente do trabalho, integrante do sistema de proteção ambiental da Constituição da República é caracterizado como o conjunto de fatores e bens materiais



e imateriais, físicos e psicológicos que envolvem o contrato laboral e seu descumprimento possui natureza indenizatória no âmbito trabalhista e previdenciária, desde que caracterizado o nexo de causalidade.

Em vista dos argumentos apresentados, é necessário que o empregador esteja atento às mudanças de comportamento do trabalhador, principalmente quando aparenta sensação de esgotamento físico e emocional, tendo atitudes negativas em relação ao trabalho, devendo diante do princípio da prevenção consagrado pelo artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, adotar medidas que efetivem um meio ambiente do trabalho adequado ao trabalhador através de normas de segurança e saúde do trabalho, evitando, portanto, a possibilidade de acometimento da Síndrome de Burnout.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Federal 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 13 jan. 2019.

BRASIL. Lei Federal 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em: 12 jan. 2019.

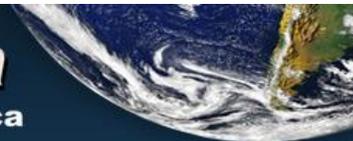
CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil.** Rev. PSICOΨ, v. 39, 2008, p. 152-158.

CARLOTTO, M. S. et al. **Avaliação e interpretação do mal-estar docente: um estudo qualitativo sobre a Síndrome de Burnout.** Rev. Mal-estar e Subjetividade, v. XIII, 2013, p. 195-220.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 22ª Região (1. turma). **Recurso Ordinário 00023578820155220001:** decisão de 27 de novembro de 2017, Recorrente: Brunno W. Eugênio Rocha Paz. Recorrido: Banco do Brasil. Disponível em: <<https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/661276427/recurso-ordinario-ro-23578820155220001>>. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (16. Câ. D. Público). **Apelação 00345836620118260053:** decisão de 08 de abril de 2014, Apelante: Jacira Resende Rodrigues. Apelado: Instituto Nacional do Seguro Social. Disponível em: <<https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120901310/apelacao-apl-345836620118260053-sp-0034583-6620118260053>>. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná (6. Câ. Cível). **Apelação 1366322-0:** decisão de 08 de abril de 2014, Apelante: Gildo Debus. Apelado: Instituto Nacional do Seguro Social. Disponível em: <https://tj-pr.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234288549/apelacao-apl-13663220-pr-1366322-0-acordao>. Acesso em: 13 jan. 2019.



- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. turma). **Recurso de Revista** 9593320115090026: decisão de 08 de maio de 2015, Recorrente: Salete Rubbo. Recorridos: Banco Itaú S/A e outro. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026/inteiro-teor-186850970?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 13 jan. 2019.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** 13161120125030037: decisão de 03 de outubro de 2014, Agravante: Banco Bradesco S/A. Agravado: Gilberto da Costa Júnior. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143459992/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-13161120125030037/inteiro-teor-143460012?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 13 jan. 2019.
- FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- JÚNIOR, J. C. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo de trabalho**. 3. ed. Salvador: Ed. jusPODIVM, 2009. p. 112.
- MELO, R. S. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2013.
- NADER, P. **Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil**. 7. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2008.
- NASCIMENTO, A. M. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, n. 5, 1999. p. 584.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva: 2007, p. 527.
- OLIVEIRA, K. C. S.; COSTA, J. C. **Direito à Saúde: Da (in) efetividade das políticas públicas à sua judicialização como forma de garantir o mínimo existencial**. Rev. RDB, v. 1, 2011.
- OLIVEIRA, S. G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: Ed. LTr, 2005.
- SCHWARTZ, G. **Direito à saúde: efetivação em uma perspectiva sistêmica**. Livraria do Advogado, 2001.
- SILVA, J. A. **Direito ambiental constitucional**. 2. ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2003, p. 5.
- SOUZA, M. C. M. **Responsabilidade Civil decorrente do acidente do trabalho: doutrina e Jurisprudência**. Campinas: Ed. Agá Júris, 2000.
- TRIGO, T. R. et al. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Rev. Psiquiatria Clínica, v. 5, 2007, p. 223-233.
- UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SÃO PAULO – USP. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 27 nov. 2018.