

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Rosilaine Aparecida de Faria

SÍNDROME DE BURNOUT: doença ocupacional silenciosa

**Taubaté -SP
2023**

SÍNDROME DE BURNOUT: doença ocupacional silenciosa

Trabalho de Graduação apresentado como requisito para obtenção do diploma de Bacharel em Direito pelo Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Sérgio Alberto de Souza Filho

**Taubaté–SP
2023**

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

F224s Faria, Rosilaine Aparecida de
Síndrome de *Burnout* : doença ocupacional silenciosa / Rosilaine
Aparecida de Faria. -- 2023.
57f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2023.
Orientação: Prof. Sérgio Alberto de Souza Filho, Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Síndrome de *Burnout*. 2. Depressão. 3. Doença ocupacional.
I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso
de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

Rosilaine Aparecida de Faria
SÍNDROME DE BURNOUT: doença ocupacional silenciosa

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas de Universidade Taubaté.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Dedico este trabalho a minha família,
que soube respeitar meu tempo de
dedicação aos estudos e
consequentemente minha ausência
neste período.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu companheiro inseparável, que me suportou em todo o processo, e que mesmo nos momentos de fraqueza eu sentia Sua presença, me colocava a ser forte e persistente, e agora prestes a concluir mais uma etapa importante de minha vida.

A meu pai e minha mãe, que torcem por mim e me motivam a ser cada dia melhor como ser humano. Às minhas irmãs, por estarem sempre presentes em minha vida e me incentivar nos desafios.

Ao meu orientador Prof. Sérgio Alberto de Souza Filho, por me guiar na elaboração deste trabalho de forma significativa, a possibilitar o desenvolvimento do tema proposto, tão relevante para mim, com olhar crítico e ao mesmo tempo terno de um verdadeiro mestre, além da convivência durante esta jornada que possibilitou conhecimento, não somente sobre a orientação deste trabalho, mas também conhecimento da vida prática de um advogado.

Aos meus colegas de trabalho, pela ajuda nos trabalhos de finais de semana e feriados, aos quais não pude comparecer para poder me dedicar aos estudos.

“A injustiça num lugar qualquer é uma
ameaça à justiça em todo o lugar”
(MARTIN LUTHER KING JR.)

RESUMO

O presente trabalho tem como tema síndrome de burnout: doença ocupacional silenciosa. O tema gera alguns debates, pois muitas vezes além do assédio moral por superiores, o próprio clima organizacional, o medo do desemprego ou também expectativa com relação a promoções iminentes, faz com que o empregado se submeta a trabalhos em quantidade superiores ao que estava acostumado e horas a mais de trabalhos diários. O objetivo geral é realizar uma análise sobre a síndrome de burnout ocorridas nos diferentes ambientes de trabalho e suas consequências negativas ao trabalhador, caso não seja administrada em tempo hábil. Os objetivos específicos são urgência na cobrança dos empregadores para adotarem políticas internas para preparar gestores, lideranças, coordenadores entre outros que estão na linha de frente, para não desencadear atitudes que levarão às péssimas condições mentais e consequentemente índices de absenteísmos elevados, improdutividade e prejuízos, por outro lado, empregados terão melhores condições para realização de seu trabalho e retornarão à sua casa em perfeitas condições mentais. Justifica a realização desta pesquisa o indicador de que 264 milhões de pessoas sofrem depressão e ansiedade, e calcula-se que impacta US\$ 1 trilhão na economia mundial todo ano, e ainda ao se referir à saúde mental há um certo tabu no geral em torno dela, estratificar a síndrome torna-se tarefa ainda muito difícil aos peritos. Assim sendo, a pesquisa anunciada buscou apresentar os direitos dos trabalhadores em relação ao desgastes mentais em decorrência do trabalho, a trazer reflexão sobre as organizações e a realidade do tema em estudo. A fundamentação teórica contou com doutrinadores do Direito do Trabalho, com a legislação brasileira e com manuais do Ministério da Saúde. Para condução desta pesquisa, utilizou-se o método dialético como base. O trabalho foi embasado em pesquisa bibliográfica e documental, que envolveu a identificação e compilação de informações, além de consultas a artigos científicos, jurisprudências e dados de órgãos competentes.

Palavras-chave: Síndrome de burnout; Depressão; Doença ocupacional.

ABSTRACT

The subject of this paper is burnout syndrome: a silent occupational illness. The subject generates some debate, because often, in addition to bullying by superiors, the organizational climate itself, the fear of unemployment or expectations regarding imminent promotions, causes employees to work more than they are used to and to work longer hours a day. The general objective is to carry out an analysis of the burnout syndrome that occurs in different work environments and its negative consequences for workers if it is not managed in good time. The specific objectives are to urge employers to adopt internal policies to prepare managers, leaders, coordinators and others who are on the front line, so as not to trigger attitudes that will lead to poor mental conditions and consequently high absenteeism rates, unproductivity and losses; on the other hand, employees will have better conditions for carrying out their work and will return home in perfect mental condition. This research is justified by the fact that 264 million people suffer from depression and anxiety, and it is estimated that this has an impact of US\$ 1 trillion on the world economy every year, and even though there is a certain taboo surrounding mental health in general, stratifying the syndrome is still a very difficult task for experts. Therefore, this research sought to present the rights of workers in relation to mental exhaustion as a result of work, to bring reflection on organizations and the reality of the subject under study. The theoretical basis relied on labor law scholars, Brazilian legislation and Ministry of Health manuals. The dialectical method was used to conduct this research. The work was based on bibliographical and documentary research, which involved identifying and compiling information, as well as consulting scientific articles, case law and data from competent bodies.

Keywords: Burnout syndrome; Depression; Occupational illness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1 A Antiguidade e a Relação de Trabalho	16
2.2 Revolução Industrial.....	19
2.3 Consequências Pós Revolução Industrial.....	20
2.4 Breve História do Direito do Trabalho.....	21
2.5 História do Direito do Trabalho no Brasil	23
3 Síndrome de Burnout	33
3.1 Sintomas da Síndrome de Burnout.....	35
3.2 A Definição de Burnout na CID 11.....	36
3.3 A Síndrome de Burnout e a Legislação	38
3.4 Profissões mais afetadas pelo Burnout	41
4 A SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTE EM JULGADO	47
5 CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como tema o Burnout, (“burn = queimar, out = fora/apagado”) e sua relação como doença ocupacional no Direito do Trabalho e as consequências aos trabalhadores que estão sujeitos a ela e também o despreparo e a consequência ao empregador que não observa as aplicações trazidas pela carta magna quanto a dignidade e meio ambiente relacionados ao desempenho na função do trabalho. Observa-se que ao passar dos anos os empregados são explorados, vem dos tempos mais remotos, passados pelo sistema da escravidão, servidão, corporações, Revolução Industrial, e é notório que a partir daí as revoluções não cessaram e ganharam força, pois envolvidos na era tecnológica é possível que novas formas de relacionamento entre empregado e empregador necessitarão de mais proteções, não como os antivírus para protegê-la, mas as proteções efetivas, voltada aos trabalhadores perante seus empregadores, observando a dignidade humana frente as novas necessidades do mundo do trabalho.

O respeito necessário na rotina das relações de emprego muitas vezes não são preservadas devido alguns fatores como medo do desemprego, então o empregado em algumas situações poderá submeter-se a situações vexatórias ou até mesmo em caso de haver oportunidade de promoção, acabam por assumir em maior quantidade os diversos tipos de serviço e conseqüentemente o aumento nas horas diárias disponíveis na empresa. Outro fator que comumente ocorre e corrobora para o desencadeamento da síndrome de burnout é o assédio moral, normalmente realizado pelo superior imediato, que desfere palavras duras contra o empregado, expondo o trabalho e o próprio indivíduo através de tom de voz alto e ríspido em frente aos outros empregados, causando situação vergonhosa e enfraquecendo o empoderamento e autoestima.

Entretanto, se não observar e resguardar um ambiente de trabalho livre de situações como as descritas, poderão ser atribuídos aos empregadores a responsabilidade pelo sofrimento e desgaste que os trabalhadores foram acometidos, e que poderão desenvolver entre outras doenças a da síndrome do esgotamento profissional, que é uma resposta crônica a atitudes estressantes advindas de situações cotidianas no trabalho.

No Poder Judiciário, trabalhadores ingressam com ações solicitando

indenizações, alegando que desenvolveram o trabalho além das obrigações e que mesmo fora de horário de trabalho atendiam as exigências, realizavam trabalhos nos finais de semanas e até mesmo durante período de férias.

O objetivo geral desta análise é examinar a síndrome de burnout em ambientes de trabalho e suas implicações adversas para os funcionários quando não tratada oportunamente. Os objetivos específicos incluem a urgência de instar os empregadores a implementar políticas internas que preparem os gestores, líderes e coordenadores para evitar comportamentos que possam desencadear condições mentais precárias. Isso, por sua vez, reduziria os altos índices de absenteísmo, melhoraria a produtividade e evitaria prejuízos.

Além disso, os empregados teriam um ambiente mais propício para o desempenho de suas funções e para manter sua saúde mental. A análise também contempla as consequências negativas no caso de empregados com a síndrome os reflexos na área financeira e da saúde, bem como uma análise do entendimento dos magistrados sobre o assunto e o embasamento da decisão.

Esta pesquisa tem como justificativa o fato de que 264 milhões de pessoas sofrem de depressão e ansiedade, causando anualmente um impacto estimado de US\$ 1 trilhão na economia global. Além disso, devido ao estigma em torno da saúde mental, a estratificação do burnout ainda é um desafio para os especialistas. Portanto, o objetivo deste estudo é destacar os direitos dos trabalhadores em relação ao desgaste mental no ambiente de trabalho, bem como promover uma reflexão sobre as organizações e a importância do tema.

A referência bibliográfica desta pesquisa se baseou em reconhecidos doutrinadores do Direito do Trabalho, incluindo Alice Monteiro Barros, Vólia Bonfim Cassar, Mauricio Godinho Delgado, Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Luciano Martinez, Paulo Vicente e Marcelo Alexandrino. Além disso, o embasamento teórico incorporou a legislação brasileira e manuais do Ministério da Saúde.

Para condução desta pesquisa, utilizou-se o método dialético como base. O trabalho foi principalmente embasado em pesquisa bibliográfica e documental, que envolveu a identificação e compilação de informações, além de consultas a artigos científicos, jurisprudências e dados de órgãos competentes.

Para tanto, a primeira parte trata da introdução ao tema, os objetivos,

fundamentos teóricos e a metodologia usada para realizar o desenvolvimento do trabalho proposto.

Em seguida, a segunda parte traz em seu bojo aspectos da História do Direito do Trabalho e toda evolução neste aspecto até os dias atuais, relatando desde a antiguidade e as relações laborais até as consequências pós Revolução Industrial. Perpassou pela Breve Evolução do Direito do Trabalho Mundial e depois no Brasil.

Na terceira parte, aprofundando na problemática da síndrome de burnout, são abordados o seu conceito, os sintomas, o reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde e as disposições legais pertinentes. A seção se encerra com a análise da interpretação do Tribunal Superior do Trabalho em um caso real envolvendo uma empregada diagnosticada com a doença.

2 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

As palavras trazem sempre um significado etimológico que dá sentido ao que se espera difundir através de uma ideia, portanto para um entendimento genuíno sobre o tema abordado e até mesmo compreender a trajetória ao longo da história, faz-se relevante apresentar a etimologia da palavra trabalho, que deriva inicialmente de instrumentos utilizados para torturar.

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”. *Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia. Desse modo, originalmente, “trabalhar” significava “ser torturado”. (DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, 2008).

Com a evolução ao passar dos anos, os gregos tinham as atividades laborativas com pouco reconhecimento social, a considerar o trabalho braçal como indigno e análogo a escravidão.

Se tomarmos como referência a mentalidade grega, um indivíduo que recebia salário de outro não podia ser considerado uma pessoa livre e, conseqüentemente, sua forma de vida não era estimulante (na pólis de Atenas, o trabalho manual e de pequenos comerciantes eram especialmente depreciados, porém a atividade artística gozava de prestígio e reconhecimento). Na civilização romana, mantinha-se o desprezo às atividades produtivas mais rudimentares, uma vez que a vida plena estava focada no lazer, na arte e na filosofia. Por outro lado, o termo negócio tinha um significado depreciativo que, na verdade, etimologicamente significa “negação do lazer” (*negotium*). (VESCHI, 2019).

Ainda para Benjamin Veschi (2019), o trabalho na visão judaico-cristã é revelada com a passagem bíblica em Gênesis 3:19, que discorre: “Com o suor do teu rosto comerás o teu pão, até que voltes ao solo, pois da terra foste formado; porque tu és pó e ao pó da terra retornarás!”, versículo representa a consequência lógica de Adão e Eva terem desobedecido as ordens de Deus no Paraíso, portanto como castigo a mulher quando gerar em seu ventre um filho, ao dar à luz sofrerá com a dor e ao homem ganhar o sustento da vida com sofrimento.

Do latim, o termo em francês *travailler* traz a conotação de “sentir dor” ou “sofrer”, até o sentido sofrer as transformações léxicas em seu significado obter a conotação de “fazer uma atividade exaustiva” ou “fazer uma atividade difícil, dura”.

Em meados do século XIV foi que se chegou o mais próximo do sentido que utilizamos hoje, o de que trabalho é a “aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim”.

Com a especialização das atividades humanas, imposta pela evolução cultural (especialmente a Revolução Industrial) da humanidade, a palavra trabalho tem hoje uma série de diferentes significados, de tal modo que o verbete, no Dicionário do "Aurélio", lhe dedica vinte acepções básicas e diversas expressões idiomáticas, como salienta Dicionário Etimológico (2008).

Mesmo diante da evolução do trabalho na sociedade, para uma boa parcela das pessoas ainda é com lamentação, é com peso que é difundido, de certa forma como se fosse mesmo uma espécie de tortura tolerada, por não se ter escolha, para viver com o mínimo necessário para a subsistência.

Destarte, é natural que com a sociedade evoluindo constantemente, as relações condizentes ao trabalho também evoluam, pois ao observar o histórico do trabalho humano que perpassou pela Escravidão, Servidão, Corporações, Revolução Industrial e continua a evoluir, é necessário olhar para o passado para melhorar no presente as condições de trabalhos pela defesa dos direitos dos trabalhadores na relação de trabalho.

Para se compreender a atual concepção do trabalho humano é importante uma análise da história, para lembrarmos que os direitos hoje existentes não são originários de dádivas, mas, ao contrário, são frutos de incessantes lutas dos trabalhadores. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 59).

Assim, o processo de evolução do trabalho trouxe com ele, conseqüentemente, a evolução do próprio Direito do Trabalho, e foi com a Revolução Industrial, através de árduas lutas, que se pode melhorar as condições de trabalhos ao longo dos anos, porém uma luta diária, porque mesmo com leis criadas para proteger o trabalhador das diferentes e inúmeras injustiças nas relações de trabalho, ainda existem transgressões.

O capitalismo, se deu antes da Revolução Industrial em meados do século XVIII, se inclinava mais para o lado comercial terrestre, marítimo ou colonial, mas com o avanço e exploração das atividades industriais, nasce com ele o capitalismo industrial. Vem a existir com a sociedade industrial, toda transformação técnica, econômica e social entre os séculos XVIII a XIX na Inglaterra e posteriormente desencadeou para demais países na Europa e para o Estados Unidos, assim ficou evidente como a Revolução Industrial trouxe o desenvolvimento de novas e relevantes técnicas de produção e também das invenções industriais que puderam expandir o crescimento urbano.

Com a criação de novas técnicas de produção, com a criação de máquinas, a humanidade inicia uma nova ordem natural dos acontecimentos econômicos, a qual leva a uma única direção: a produção em massa e o acúmulo de capitais. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 66).

Com a novidade surgiu também as primeiras inseguranças da população sobre não ter trabalho para todo mundo, pois as máquinas substituíam dezenas de pessoas e esta situação acarretava em submissão a qualquer tipo de precariedade na relação de trabalho, nota-se que embora houvesse o fim da escravidão, trocou somente a maneira como se transacionava, pois aqui recebiam poucos salários e os contratos eram somente acordados entre trabalhador e patrão, sem a intervenção do Estado.

Vianna (Apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019), referente a nova situação decorrente da Revolução Industrial, discorre que a invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificaram-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

Com a Revolução Industrial juntas vieram várias conseqüências para a sociedade, porém serão destacados alguns pontos relevantes à pesquisa, tais como as apresentadas a seguir:

1) o incremento quantitativo do rendimento do trabalho humano; 2) no séc. XVIII, o crescimento demográfico acentuado gerou aumento do número dos trabalhadores industriais, inclusive em maior número que os do campo, principalmente no Norte da Europa e na Inglaterra, ocasionando, assim, uma “reserva” de trabalhadores nas cidades; 3) a diminuição da população agrária, com a emigração interna para as cidades de grande

número de trabalhadores, ocasionando os problemas urbanos típicos da industrialização; 4) surgimento de uma nova classe social, ou seja, o proletariado urbano industrial – a nova classe trabalhadora, que se caracteriza pelos modos próprios de vida e trabalho. A Revolução Industrial adota novas técnicas de trabalho humano, sujeitando-se o trabalhador a uma série de disciplinas externas e submetido a horários de trabalho arbitrários e desgastantes. Nessa época, havia grandes excedentes de mão de obra, o que leva a uma série de dificuldades para os trabalhadores. O aviltamento das condições de vida é patente: miséria de grandes camadas da população, excessivas jornadas de trabalho, a exploração desumana do trabalho do menor e da mulher, baixos salários, a falta de regulamentação das relações de trabalho, as péssimas condições de trabalho etc. (VIANNA, APUD JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 66).

Vianna (Apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019), ainda relacionado aos primeiros abusos nas relações de trabalho, discorre que com apego à liberdade de contratar, valorizando a plena autonomia de vontade das partes, o capitalismo industrial trouxe consigo a exploração desmesurada da força de trabalho. Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores).

Nos dias de hoje, infelizmente, não é incomum ver notícias a respeito de trabalhadores encontrados em situações análogas à escravidão, como nas vinícolas do Sul do Brasil, conforme MS notícias, por Revista Fórum (2023), na última semana, 207 trabalhadores em condições análogas à escravidão em Bento Gonçalves (RS) foram resgatados em uma ação conjunta da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Aliciados na Bahia sob uma promessa receberem um salário de R\$ 3 mil para trabalharem na safra da uva na Serra Gaúcha através de uma empresa terceirizada que tinha contratos para oferecer mão de obra às essas três grandes vinícolas, os trabalhadores eram obrigados a se alojar em local insalubre, sofreram atrasos nos pagamentos dos salários, violência física, longas jornadas de trabalho, oferta de alimentos estragados e até mesmo uma espécie de cárcere privado, já que não podiam deixar o local por conta de "dívidas" impostas pelos patrões.

Como noticiado sobre a diretora-executiva da empresa de rede social

mundialmente conhecida, o Twitter, em que ela dormiu no escritório alegando ser necessário, para que em algumas ocasiões, para se obter êxito em algum trabalho diferenciado e urgente, como apresentado pela Tilt, da UOL (2022), a foto de uma diretora do Twitter dormindo no chão de um dos escritórios da empresa, nos Estados Unidos, gerou comentários sobre a rotina da rede social sob gestão do novo dono, Elon Musk. Na imagem, Esther Crawford, diretora de gerenciamento de produtos da companhia, aparece enrolada em um saco de dormir no que parece ser uma sala de reuniões, com o rosto meio coberto por um tapa-olho para se proteger das luzes, ainda acesas. Na legenda, a funcionária responsável pelo clique fez uma brincadeira com a situação da chefe. Apesar do tom bem-humorado das funcionárias, a imagem da funcionária surge em meio a notícias sobre Elon Musk pressionando colaboradores do Twitter a implementar rapidamente as mudanças desejadas pelo novo dono.

Todavia, como todo crescimento acelerado traz consigo o peso e a responsabilidade exacerbada, implícita ou não, desde a mais remota época, já era perceptível que com novas tecnologias, com a significativa mudança cultural e no comportamento humano, que em grande parte atribuído ao aceleração industrial, que acarretou em aceleração no crescimento das cidades, como consequência o fato de se ficar mais oneroso para se viver e cuidar da família, portanto, trouxe além de problemas na seara social, também a trouxe no campo profissional, pois com o surgimento de novas possibilidades no trabalho, vieram as grandes responsabilidades para se mantê-lo, muitas vezes traduzidas em doenças ocupacionais psicológicas, além das lesões comumente visíveis.

2.1 A Antiguidade e a Relação de Trabalho

Na Antiguidade houve a propagação de trabalho escravo, mais comumente entre gregos e romanos, sendo uma relação de domínio, de propriedade e sem o mínimo de proteção à dignidade e ao direito à vida.

A difusão do trabalho escravo na Antiguidade, sobretudo os gregos e romanos, associada à concepção do trabalho como mercadoria são fatores responsáveis pela inclusão dessa relação laboral no contexto da propriedade. O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava no seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. O escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora estivesse o amo sujeito a sanções penais se o matasse sem causa

(Digesto 1.6; 1 y 2). (BARROS, 2010, p.55).

Cumpra observar que com o crescente aumento da população a mão de obra ficou escassa em determinados momentos, com isto surgiu uma espécie de negócio entre os escravizadores, a locação da mão de obra de seus escravos a outros, em meados dos séculos VII e VI a.C.

Havia, no Direito Romano antigo, três espécies de *locatio conductio*: *rei, operis e operarum*. Na primeira, uma das partes se obrigava conceder à outra o uso e gozo de uma coisa em troca de certa retribuição. Na segunda, denominado *locatio operis faciendi*, o objetivo era o resultado de determinada obra que uma pessoa (*conductor*) se compromete a executar para outrem (*locator*), mediante um preço e assumindo os riscos de tão execução. Essa figura é um antecedente da empreitada. Finalmente, a *locatio conductio operarum*, antecedente do contrato de trabalho, segundo grande parte da doutrina, implicava a prestação de serviço por uma pessoa (*locator*), cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto a sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação. (BARROS, 2010, p. 56).

No Brasil não foi diferente, pois com a colonização através dos portugueses também foi implantado o regime de escravidão, principiou com os indígenas, seguido dos negros que eram trazidos da África. Com a lei áurea de 13 de maio de 1888, se obteve a abolição no Brasil e atualmente lei penal que criminaliza tal conduta.

Na colonização do Brasil, os portugueses adotaram o regime da escravidão, no início com os indígenas e, posteriormente, com os negros trazidos da África. Pela Lei áurea, promulgada a 13/5/1888, houve a abolição da escravidão no Brasil. Pela legislação penal vigente (art. 149, CP), é crime reduzir alguém à condição análoga à de escravo, porém, mesmo assim, ainda existe “escravidão” no Brasil, o que, por exemplo, revela-se diante dos “vales” que o trabalhador nunca consegue pagar. Em vários locais, notadamente nas áreas rurais, os empregados são obrigados a comprar os alimentos para a sua subsistência no armazém da fazenda, a preço exorbitante, não tendo condições de quitar as dívidas, ficando, indefinidamente, sujeitos aos mandos e desmandos dos patrões. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p.60).

Como qualquer evolução natural, na seara do trabalho não poderia ser diferente, portanto houve evolução no trabalho humano com o advento do feudalismo, deixando de ser trabalho escravo passando a servidão.

A era de domínio da escravidão foi, paulatinamente, cedendo lugar a formas intermediárias de exploração do trabalho, com a gradual pessoalização do trabalhador, até a conformação do sistema denominado servidão, que caracterizou as relações de trabalho na época do feudalismo: o trabalhador (servo) trabalhava apenas em troca de proteção militar e política. Não eram escravos, mas na prática também não eram livres, pois

tinham que trabalhar nas terras do senhor feudal e entregar a ele praticamente toda sua produção em troca da tal proteção! De toda forma, é importante destacar que o servo, embora preso à terra, não era considerado uma coisa, objeto de propriedade, sendo-lhe reconhecidas umas poucas prerrogativas civis pelos diversos ordenamentos da época, como, por exemplo, a faculdade de contrair núpcias e, portanto, constituir família. O trabalhador, enfim, assume o *status* de pessoa. (VICENTE E ALEXANDRINO, 2010, p.1).

Os servos não eram sujeitos livres, eram obrigados a laborar para o Senhor Feudal e como retorno tinham uma proteção, porém nada mais que servos, sem chances de promoção para outros cargos, portanto sempre seriam servos e trabalhariam nas terras e entregando como pagamento boa parte ao Senhor Feudal. Não havia o direito de recorrer ao sistema judiciário contra tais atos e viviam em volta da casa de seu senhor em sistema forçado e não de trabalho livre.

A essência dessa afirmativa repousa na tese de que o servo está ligado à terra, não podendo eximir-se das obrigações feudais. Não poderia trabalhar para quem quisesse, podendo somente fazê-lo para o senhor feudal, inclusive havendo a vinculação pelos laços hereditários. Não havia a liberdade de escolha para o trabalhador servil. Em função dessas assertivas, surge a conclusão de que é impossível, com exatidão, afirmar se o trabalho servil era por conta alheia ou próprio. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 63).

Após o período da servidão, porém continuando na Idade Média, surgiram as corporações de ofício, eram associações de profissionais e artesãos que desempenharam um papel importante na organização econômica e social da Europa durante a Idade Média e a Idade Moderna.

Essas organizações, em resumo, consistiam de grupos de trabalhadores especializados em determinado mister, com uma rígida regulação do exercício de suas atividades, objetivando essencialmente controlar o mercado, impedir a concorrência e assegurar diversos privilégios aos mestres, dirigentes das corporações. Nessa fase, já se pode falar em uma relativa liberdade do trabalhador (se comparado ao servo). Tal liberdade, entretanto, era decorrência dos interesses das corporações, não existindo, ainda, qualquer preocupação com eventuais direitos dos trabalhadores. (VICENTE E ALEXANDRINO, 2010, p. 2).

As corporações de ofício tinham uma estrutura hierárquica que envolvia três categorias principais de membros: mestres, companheiros e aprendizes. Cada uma dessas categorias desempenhava funções específicas dentro da corporação. Essa estrutura de mestres, companheiros e aprendizes era fundamental para a transmissão de conhecimentos e habilidades nas corporações de ofício.

Os mestres eram os proprietários das oficinas. Encarregavam-se do treinamento dos aprendizes, os quais eram submetidos a duras jornadas de

trabalho e rígida disciplina. Os aprendizes eram menores que aprendiam com os mestres algum ofício ou profissão, mediante pagamento efetuado pelos pais aos mestres. Os aprendizes trabalhavam já a partir dos 12 anos de idade, em pesadas cargas horárias, e estavam sujeitos a punições corporais pelos mestres, que eram os seus responsáveis. Quando o aprendiz adquiria os conhecimentos considerados suficientes, passava à condição de companheiro. Os companheiros recebiam dos mestres pagamento por seu trabalho. Era teoricamente possível que se tornassem mestres mediante aprovação no exame de “obra-mestra”, nos termos dos estatutos da corporação. Essa prova era muito difícil e cara. (VICENTE E ALEXANDRINO, 2010, p. 2).

Além disso, as corporações garantiam a qualidade do trabalho e a continuidade das tradições artesanais ao longo das gerações. O sistema também servia para controlar o número de profissionais em uma determinada profissão e manter padrões de qualidade em suas atividades econômicas, o que resultou na insatisfação dos trabalhadores.

A revolta dos trabalhadores contra os mestres, que, na ambição de enriquecer, estendiam o número de anos da aprendizagem, congelavam os salários e impediam a abertura de novas oficinas, motivou o abandono das cidades em busca de novas oportunidades de serviço. Reações impeditivas das corporações e do próprio Estado foram sentidas pelos trabalhadores dissidentes, tendo sido elas produtoras da conscientização da necessidade de luta e de união para alcançar o reconhecimento do direito ao livre exercício de suas atividades profissionais. Esses acontecimentos, entretanto, ocorreram num tempo de revisão de conceitos políticos, econômicos e sociais, baseados num desejo de igualdade e de liberdade. Historicamente o mundo do trabalho, que viu ruir as corporações, viveu, na segunda metade do século XVIII, uma verdadeira revolução. (MARTINEZ, 2020, p. 1.488).

Com a Revolução Francesa, que ocorreu entre 1789 e 1799, as corporações de ofício tiveram seu fim, possível principalmente devido às ideias revolucionárias de liberdade, igualdade e fraternidade, que enfrentaram a estrutura hierárquica e regulatória das corporações, estas entidades ultrapassadas que restringiam a liberdade econômica e a igualdade de oportunidades por todos os indivíduos. Com a promoção à concorrência e ao livre mercado, propiciou um ambiente mais favorável, possibilitando que indivíduos escolhessem livremente suas profissões e competissem no mercado de trabalho. O fim das corporações permitiu maior flexibilidade econômica, estimulou o empreendedorismo e facilitou o desenvolvimento da indústria e do comércio, a contribuir para a modernização econômica.

2.2 Revolução Industrial

A Revolução Industrial, que teve início no final do século XVIII na Inglaterra e se espalhou por toda a Europa e posteriormente para outras partes do mundo, teve um profundo impacto nas relações de trabalho e na forma como as pessoas trabalhavam. Os principais impactos das mudanças industriais nas relações de trabalho foram, transformação do trabalho manual em trabalho mecanizado, urbanização e migração, jornadas de trabalho prolongadas, condições de trabalho e saúde (insalubres), sindicalismo e movimentos trabalhistas, divisão de trabalho e especialização, mudanças sociais e econômicas, impacto nas famílias com renda de múltiplos membros, inclusive a mão de obra das crianças, legislação e regulamentação.

A expressão “Revolução Industrial” compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos séc. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos. Nessa época, foi notável o desenvolvimento de novas técnicas de produção e de invenções industriais. Ante o avanço populacional, com o surgimento de cidades por toda a Europa, além do início da descoberta de novos continentes e de outros fatores, a economia de subsistência que caracteriza o Feudalismo foi insuficiente para suprir as necessidades emergentes da sociedade europeia. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p.65).

O marco da Revolução Industrial acarretou em uma mudança fundamental nas relações de trabalho, da produção manual artesanal para a produção em massa industrial, mudança no setor produtivo e originou a classe operária. Essa passagem impactou significativamente em âmbitos sociais, econômicos e políticos e foi acompanhada de lutas por direitos trabalhistas e reformas para melhorar as condições de trabalho e proteger os trabalhadores.

2.3 Consequências Pós Revolução Industrial

Com o advento da Revolução Industrial, surgiu a necessidade de estabelecer o Direito do Trabalho, pois, mesmo com o progresso da sociedade e o uso de máquinas a vapor, as condições de trabalho permaneciam precárias. Apesar do aumento no número de postos de trabalho, os salários eram baixos, e os operários enfrentavam condições de trabalho degradantes. Assim, nesse contexto, tornou-se crucial estabelecer regras para justamente resolver os conflitos que surgiam na relação entre empregadores e empregados.

Nos tempos iniciais da Revolução Industrial, as condições de trabalho dos operários - homens, mulheres e crianças - eram extremamente desumanas,

chegando a jornada diária a até 16 horas, não existindo limite mínimo de idade para o trabalho infantil, tampouco regras de proteção contra acidentes de trabalho ou de amparo a suas vítimas etc. Com o tempo, entretanto, a nova classe de trabalhadores começou a reunir-se, associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho para eles próprios e foram obtendo, a duras penas, graduais avanços. (VICENTE E ALEXANDRINO, 2010, p. 3).

Segundo Alice Monteiro de Barros (2010), a situação no período era tão degradante, que fora comparada a uma espécie de nova escravidão. As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma. Surgiu daí uma liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão.

Como preceitua Vicente e Alexandrino (2010), sem dúvida, o Direito do Trabalho, o contrato de trabalho e o salário tiveram o seu marco inicial de desenvolvimento na Revolução Industrial.

2.4 Breve História da Evolução do Direito do Trabalho

Neste capítulo uma breve história para analisar o conceito de Direito do Trabalho nos dias atuais. A evolução do Direito do Trabalho ao longo da história reflete a luta dos trabalhadores por condições de trabalho mais justas e seguras, bem como as mudanças econômicas e sociais que moldaram o ambiente de trabalho em diferentes épocas. As leis trabalhistas têm se expandido para abordar uma variedade de questões relacionadas ao trabalho, refletindo a crescente importância dos direitos dos trabalhadores na sociedade moderna.

No primeiro período, chamado de Formação, que corresponde ao surgimento do Direito do Trabalho durante a Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX. Nessa fase inicial, as condições de trabalho eram precárias, não havia regulamentações significativas, e os trabalhadores começaram a se organizar para reivindicar melhores condições.

No período da Formação (1802 a 1848), surge, na Inglaterra, a primeira lei verdadeiramente tutelar, dentro do espírito do Direito do Trabalho, intitulada Moral and Health Act (1802), ou seja, Ato da Moral e da Saúde. Essa lei proíbe o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 horas diárias. Nesse período, Napoleão restabeleceu na França, em 1806, os conseils de prud'hommes, órgãos destinados a dirimir as controvérsias entre fabricantes e operários, considerados, por alguns, como precursores da Justiça do Trabalho. Em 1813, proibiu-se, na França, o trabalho de

menores nas minas; em 1839, na Alemanha teve início a edição de normas sobre trabalho da mulher e do menor. Em 1824, na Inglaterra, a coalização deixa de constituir crime. (BARROS, 2010, p. 68).

Durante o segundo período, conhecido como o da Intensificação, que compreende o final do século XIX e o início do século XX, houve um aumento na pressão dos sindicatos e dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Isso levou à promulgação das primeiras leis trabalhistas em alguns países, abordando questões como limites de jornada de trabalho e segurança no trabalho. Estes acontecimentos contribuíram significativamente para o desenvolvimento das políticas relacionadas ao Direito do Trabalho, demonstrando uma crescente preocupação com o bem-estar e os direitos dos trabalhadores durante o período.

Publicado em 1848, o "Manifesto Comunista" de Karl Marx e Friedrich Engels teve um impacto significativo nas concepções relacionadas aos direitos dos trabalhadores. O manifesto promovia a igualdade econômica e social, incluindo a abolição da propriedade privada dos meios de produção. Embora as políticas trabalhistas não tenham sido implementadas diretamente a partir do manifesto, suas ideias exerceram influência sobre movimentos sindicais e políticos em todo o mundo.

E foi na Alemanha durante o período do governo de Otto von Bismarck, em 1883, que se implementou o primeiro sistema de seguro social do mundo, que incluía benefícios de seguro de saúde e acidentes para os trabalhadores. A constituição desse sistema representou um marco importante na história do Direito do Trabalho, porque instituiu um precedente para a proteção social dos trabalhadores e infundiu o desenvolvimento de sistemas semelhantes em outros países.

No segundo período, intitulado Intensificação (1848 a 1890), os acontecimentos mais importantes foram o Manifesto Comunista de Marx e Engels e a implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha em 1883, no governo de Bismarck (BARROS, 2010, p. 68).

O terceiro período, da Consolidação, nas décadas de 1920 e 1930, em meio à Primeira Guerra Mundial e à Grande Depressão, as leis trabalhistas se consolidaram. Elas passaram a incluir direitos como pagamento de horas extras, férias remuneradas e previdência social, como resposta às crescentes demandas por proteção social e melhores condições laborais.

O terceiro período, chamado de Consolidação (1890 a 1919), é caracterizado pela publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* (coisas novas), de Leão XIII, preconizando o salário justo. Ainda nesse período, realizou-se em Berlim, em 1890, importante conferência a respeito do Direito do Trabalho (BARROS, 2010, p. 68).

O quarto e último período foi o da Autonomia, iniciou a partir do final da Segunda Guerra Mundial e perdura até os tempos atuais. O Direito do Trabalho evoluiu para uma fase de maior autonomia, o que possibilitou a criação de sistemas de segurança social mais abrangentes e a promoção de padrões globais de direitos trabalhistas por meio de organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Por fim, o quarto período, que é o da Autonomia (de 1919 aos nossos dias), caracteriza-se pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A ação internacional desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho. O Tratado de Versailles (de 1919) desempenha papel importante: em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção do trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical. Nesse ano, começa na Europa a constitucionalização do Direito do Trabalho, com a Constituição alemã de Weimar 1919. (BARROS, 2010, p. 68).

Esses períodos representam uma síntese da Evolução Histórica do Direito do Trabalho, demonstrando os principais marcos e mudanças ao longo do tempo na regulamentação das relações de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

2.5 História do Direito do Trabalho no Brasil

A Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil reflete a transformação do país de uma economia agrária baseada na escravidão para uma economia industrializada e, mais tarde, para uma economia mais diversificada e globalizada. As leis trabalhistas foram forjadas por mudanças econômicas, sociais e políticas ao longo dos séculos, com o objetivo de garantir direitos e proteção aos trabalhadores brasileiros, contudo, também há desafios e debates sobre como equilibrar os interesses dos empregadores e dos empregados.

Antes de adentrar nas fases mais peculiares da História do Direito do Trabalho no Brasil, será apresentado a linha do tempo. A doutrinadora Vólia Bonfim Cassar (2019), elucida:

Histórico no Brasil

1824 – A Constituição do Império (art. 179, XXV), inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício.

1850 – Código Comercial. Primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos. Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

1871 – Lei do Ventre Livre em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos. 1885 – Lei Saraiva Cotegipe. Libertou os escravos com mais de 60 anos depois que cumprissem mais de três anos de trabalho espontâneo.

1888 – A Lei Áurea foi a mais importante lei do Império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

1890 – Foi emitido um aviso do Ministro da Agricultura em 17 de janeiro de 1890 concedendo férias anuais remuneradas de 15 dias úteis para os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil.

1891 – A Carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão (art. 72, § 24) e assegurou a liberdade de associação (art. 72, § 8º), o que embasou o STF a considerar lícita a organização de sindicatos.

1891 – Através do Decreto nº 1.313/91 foi proibido o trabalho do menor de 12 anos em fábricas; foi fixada jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino.

1903 – Primeira norma brasileira sobre sindicalização e organização sindical dos rurais – Decreto nº 979/2003.

1907 - Organização sindical dos urbanos garantida pelo Decreto nº 1.637/2007.

1916 – Código Civil. Tratou da locação de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso prévio, contrato determinado etc. 1919 – Criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT.

1923 – Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682/23) criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e no mesmo ato instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. O Decreto nº 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho.

1925 – Lei nº 4.982/25 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

1927 – Código de Menores (Decreto nº 17.934-A) em que se estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, como também a proibição de trabalho noturno e em minas de subsolo.

1930 – Em 24 de outubro desse ano, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

1931 – O Decreto Legislativo nº 19.671-A criou o Departamento Nacional do Trabalho e o Decreto Legislativo nº 19.770/31 regulamentou a organização sindical.

1932 – O Decreto Legislativo nº 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo nº 22.132/32 as Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes dois decretos representam a mais importante figura na formação da futura Justiça do Trabalho, constituída formalmente apenas em 1939.

O Decreto Legislativo nº 21.690/32 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho. O Decreto nº 21.417-A regulamentou o trabalho da mulher e o Decreto nº 21.186 fixou jornada de oito horas para trabalho no comércio, mais tarde também estendida aos industriários.

1934 – Foi a primeira Constituição (Constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário. A Carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individualista).

1935 – A Lei nº 62/35 disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso

prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço.

1936 – A Lei nº 185/36 instituiu o salário mínimo.

1937 – Golpe de Getúlio Vargas. Regime ditatorial. O Congresso é fechado. Foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. A Constituição de 1937 foi outorgada por Getúlio, com apoio das Forças Armadas e tinha índole corporativa. No campo dos direitos individuais, a Carta de 37 manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: reconhecimento dos sindicatos; a imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical; previsão para o contrato coletivo de trabalho. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais.

O Decreto-Lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

A Lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico.

1939 – Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto-Lei nº 1.237/39. O Decreto-Lei nº 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

1940 – Regulamento do Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 6.597/40.

1941 – Decreto-Lei nº 3.078/41 regulou a locação de serviços dos empregados domésticos.

1943 – A CLT é compilada. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O Decreto nº 5.821/43 dispõe sobre dissídio coletivo enquanto perdurar o estado de guerra.

1945 – Getúlio é deposto.

1946 – A Carta de 1946 foi considerada democrática. Dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, feriados, concedeu a estabilidade decenal a todos os trabalhadores, foi reconhecido o direito de greve, houve a inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando este órgão da esfera do Executivo. Os julgadores e conciliadores da Justiça do Trabalho, até então nomeados (e não concursados), passaram a se chamar juízes e os dois conciliadores passaram a se chamar vogais, posteriormente classistas.

1949 – A Lei nº 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado. A partir daí

há extensa legislação trabalhista, sendo destacadas abaixo apenas as mais importantes.

1955 – Lei nº 2.573/55 criou adicional para o trabalho perigoso.

1957 – A Lei nº 3.207/57 dispôs sobre o vendedor praticista.

1962/1963 – Criação do 13º salário: Lei nº 4.090/62 e Lei nº 4.769/65.

1964 – Lei nº 4.330/64: primeira lei que regulamentou o direito de greve reconhecido no art. 158 da CRFB de 1946.

1966 – Lei nº 5.107/66: Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

1967 – Esta Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964.

1969 – A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, porém criou alguns direitos. Em relação ao direito coletivo dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais. A revisão da Carta de 67 pela EC nº 1/69 foi imposta pelo golpe militar de 17 de outubro 1969 que assumiu o poder rompendo a doutrina defendida pela Carta de 1967.

1972 – Lei nº 5.859/72: Lei do doméstico.

1973 – Lei nº 5.889/73: Lei do trabalho rural.

1974 – Lei nº 6.019/74: Lei do trabalho temporário.

1983 – Lei nº 7.102/83: Lei dos vigilantes.

1988 – Nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

1999 – A Emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista.

2004 – A Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho.

2013 – A Emenda Constitucional 72 estendeu aos domésticos diversos

direitos trabalhistas, antes só garantidos aos urbanos e rurais. Alguns dependem de regulamentação e outros têm eficácia imediata.

2015 – A Lei Complementar 150 regulamentou a Emenda Constitucional 72/2013.

2017 – Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17 (pp. 16).

Assim, após o conhecimento de como fora ao longo dos anos se desenvolvendo e evoluindo as leis no Brasil, no âmbito do Direito do Trabalho até chegar na atualidade, continuar-se-á com o breve resumo dos acontecimentos.

No Brasil, a origem da formação trabalhista remonta ao período colonial, caracterizado por relações de labor escravocratas, nas quais não havia a presença do conceito de trabalho juridicamente livre. As pesquisas referentes a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil somente são possíveis de ser iniciadas, se observadas após o fim da escravidão. É fundamental ter esse marco histórico para compreender como o Direito do Trabalho no Brasil começou a se desenvolver, uma vez que as relações de trabalho eram predominantemente pautadas na escravidão anteriormente. A seguir os fatores que determinaram o marco referencial do Direito do Trabalho no Brasil.

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888. Ressalte-se que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista. (DELGADO, 2019, p. 125).

Assim, no período da História do Direito do Trabalho no Brasil, apresenta sinais de que existiam traços de regulamentação, como contrato entre empregador e empregado.

No Brasil, de 1500 até 1888, o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 é o Código Comercial, contendo preceitos alusivos ao aviso prévio. (BARROS, 2010, p. 69).

Existem importantes épocas no Brasil sobre o desenvolvimento de regras pertinentes até o marco do aparecimento do Direito do Trabalho.

De 1888 à Revolução de 1930, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente do trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu. Em 1943, temos o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (BARROS, 2010, p. 69).

Em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), outro marco da História do Direito do Trabalho Brasileiro. É principal legislação trabalhista do Brasil, está contida em um conjunto de normas que regula as relações entre empregadores e empregados, estabelecendo direitos e deveres de ambas as partes. A CLT dispõe sobre uma variedade de questões, como jornada de trabalho, salário, férias, direitos sindicais, segurança no trabalho e rescisão de contratos, sendo essencial para a organização e proteção dos trabalhadores e empregadores no país.

Do século XIX em diante, os direitos dos trabalhadores foram incorporados nos textos em suas Constituições pelos próprios Estados. A pioneira fora a Constituição do México, de 1917. Seguida pela Alemã, de Weimar, de 1919.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2010), no contexto mundial, as primeiras constituições que se ocuparam de institutos do Direito do Trabalho foram a Constituição Mexicana, de 1917, e a Constituição Alemã de Weimar, de 1919.

As Constituições brasileiras que ao longo da história previram direitos trabalhistas foram: Constituição Imperial de 1824, Constituição de 1891, Constituição de 1934 (era Getúlio Vargas), Constituição de 1937, que possibilitou a criação da CLT.

Nas palavras de Luciano Martinez (2020), trouxeram a garantia da: Abolição das corporações de ofício e Reconhecimento da liberdade de trabalho, com a

Constituição de 1824 e a garantia dos direitos de reunião e de associação, com a Constituição da República, 1891.

Apesar de o supramencionado autor Luciano Martinez aludir que as Constituições de 1824 e 1891 abordaram anteriormente temas do Direito do Trabalho, não foi o entendimento de Vicente e Alexandrino (2010), que disseram que no Brasil, a primeira Constituição a tratar do Direito do Trabalho foi a de 1934. Dentre os importantes direitos nela assegurados destacamos a garantia à liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas e as férias anuais remuneradas. E continuam: A Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, foi notoriamente intervencionista, com forte presença do Estado nas relações trabalhistas. Estabeleceu o sindicato único, criou a contribuição sindical, instituiu os tribunais do trabalho com poder normativo, como forma de evitar a livre negociação entre trabalhadores e empregadores, vedou o direito de greve etc.

A Consolidação das Leis do Trabalho, comumente conhecida como CLT, surgiu em 1943, motivada pelas diversas leis, em separado, tratando de normas trabalhistas. Portanto, a CLT foi criada para unificar a legislação trabalhista que se criou na década anterior a sua existência. Foi em razão a resposta das crescentes demandas por regulamentação das relações de trabalho no Brasil e foi elaborada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e entrou em vigor em 10 de novembro do mesmo ano.

Em 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como forma de sistematizar as diversas leis trabalhistas esparsas então existentes. A CLT, conforme veremos adiante, não é um código (como, por exemplo, o Código Civil ou o Código Penal), pois praticamente não inovou o Direito; sua principal função foi reunir em um corpo único a legislação existente à época, consolidando-a. (VICENTE E ALEXANDRINO, 2010, p. 5).

A Constituição de 1946 estabeleceu o retorno à democracia após o fim do Estado Novo, período de governo autoritário sob Getúlio Vargas. Esta Constituição de 1946 representou relevante patamar na consolidação da democracia no Brasil, após um período de autoritarismo. Vigorou até 1967, quando foi substituída por uma nova Constituição durante o regime militar, porém os direitos trabalhistas contidos na anterior, continuaram.

De acordo com Vicente e Alexandrino (2010), a Constituição de 1946 foi bastante democrática, rompendo com o intervencionismo exagerado da Constituição anterior. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas

estabelecidos na Constituição de 1946. A Constituição de 1988, popularmente conhecida como "Constituição Cidadã", é a atual Constituição do Brasil. Ela foi promulgada em 5 de outubro de 1988 e representa um marco importante na história do país.

Em 1988, foi promulgada a vigente Constituição. Na Carta atual, os direitos trabalhistas são amplamente tratados, encontrando-se inculpidos, especialmente, nos arts. 7.º ao 11. O constituinte adotou a técnica de arrolar os direitos trabalhistas como direitos sociais, parte integrante dos direitos fundamentais. Assuntos específicos do Direito do Trabalho foram tão minudentemente tratados na atual Constituição que acabou-se por estabelecer algo semelhante a uma verdadeira "CLT constitucional". Com efeito, muitas das regras anteriormente presentes apenas na CLT restaram erigidas ao status de normas constitucionais expressas a partir da Carta de 1988, o que, de certa forma, como veremos a seguir, acabou enrijecendo, talvez demasiadamente, as relações de trabalho no Brasil, reduzindo o campo em que possível a livre negociação e mesmo algumas tentativas de flexibilização de iniciativa do próprio legislador ordinário. (VICENTE E ALEXANDRINO, 2010, p. 5).

Segundo Delgado (2019), a Constituição de 1988 fora estruturado a partir de um tripé conceitual, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva, uma forma de inserir no Brasil um Estado Democrático de Direito.

A Constituição de 1988, na esfera dos direitos trabalhistas, os mantém e os expandem, pois incluiu artigos sobre férias remuneradas, jornada de trabalho limitada, reconhecimento da negociação coletiva, proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho, garantiu a proteção à maternidade, instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) como uma forma de proteção ao trabalhador, estabilidade no emprego para dirigentes sindicais, estendeu muitos direitos trabalhistas aos trabalhadores rurais, entre outros.

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição da República reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de vários de seus dispositivos: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8º do texto original da Constituição que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º (este, inserido pela EC n. 45/2004), dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 118).

A Carta Magna de 1988 é uma das mais longas e detalhadas do mundo, refletindo a diversidade e complexidade do Brasil. Ela continua a ser a base do

ordenamento jurídico brasileiro e tem sido emendada várias vezes para se adaptar às mudanças sociais e políticas.

3 SÍNDROME DE BURNOUT

Conforme Franco et al. (2017), o termo burnout passou a ser usado quando em meados de 1953, após uma publicação de Schwartz e Will, o termo burnout, através do estudo de caso conhecido como 'Miss Jones', em que os autores narraram os problemas de uma enfermeira psiquiátrica desesperançosa 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".

Esta doença pode afetar qualquer pessoa independente da idade, sexo ou atividade profissional. Foi a pesquisadora americana Maslach, que trouxe o termo nos anos 80, apresentou e o definiu como uma doença laboral. Na década de 90, nos Estados Unidos, o conceito passou a ser mais conhecido, sendo um tipo de stress devastador. Os sintomas iniciais podem ocasionar cansaço físico, além de também ocasionar o cansaço mental, trazem com eles problemas emocionais, problemas de relacionamento interpessoais e profissionais, aos quais transmitem a sensação de que não se existem mais saídas.

Segundo Franco et al. (2017), as pesquisas realizadas em torno desta doença ocupacional, feita por ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil), apura que 30% dos profissionais brasileiros sofrem de burnout. No ano de 2016, esta mesma associação, realizou pesquisa com mil profissionais de áreas diferentes das cidades de Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP), 72% disseram estar sempre estressados, sendo que 32% apresentavam sintomas da síndrome de burnout. Os trabalhadores identificados com a síndrome observaram que em 92% 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.

De acordo com pesquisadores que realizaram estudos mais aprofundados da

síndrome, Maslach et al. (Apud GIANASI, 2017), a definição da síndrome de burnout sustenta-se numa perspectiva tridimensional, que a caracteriza por sentimentos de exaustão emocional (EE), de despersonalização (DE) e de baixa realização pessoal no trabalho (RP). A EE caracteriza-se por um forte sentimento de tensão emocional que produz uma sensação de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com as rotinas da prática profissional. Esta tensão representa o aspecto de stresse individual da síndrome.

A DE é entendida como o resultado do desenvolvimento de atitudes negativas de insensibilidade e distanciamento dos profissionais em relação às pessoas que se beneficiam dos seus serviços. Esta dimensão representa o aspecto interpessoal da síndrome de burnout. A diminuição da RP refere-se ao aspecto de autoavaliação da síndrome e está associada ao sentimento de incompetência no trabalho.

A síndrome de burnout foi caracterizada pela pesquisadora Maslach (2001, s.p. apud FRANCO et al., 2017, p. 3) em três 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.

Segundo Gianasi et al. (2017), o burnout (esgotamento profissional), caracterizado por um estado de exaustão emocional causado pelas exigências da vida profissional, e os traumas no trabalho ou, se preferirmos, traumas decorrentes do contexto de trabalho (onde se inclui um conjunto diversificado de manifestações psicossociais e fisiológicas, de que são exemplo, o medo, a depressão, a fadiga ou os distúrbios do sono), constituem somente alguns exemplos de riscos psicossociais cada vez mais presentes no quotidiano. De igual modo, as situações de incerteza no trabalho têm contribuído para aumentar fenómenos como o assédio moral, o qual, sob diversas tipologias e designações.

A pesquisadora Maslach (Apud FRANCO et al., 2017), considerada a autoridade mundial sobre estresse e especialista em burnout, conceitua a síndrome como sendo “um fenómeno psicossocial que ocorre como resposta crónica 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”.

O trabalhador acometido por esta doença ocupacional, naturalmente apresentará menor interesse pelas práticas rotineiras, bem como para outras que por ser inovadoras poderiam despertar interesse, mas é ao contrário disto, apresenta impossibilidades físicas e psicológicas, nos momentos que mais necessitaria para desenvolver atividades corriqueiras, seria o emprego de criatividade e mais comprometimento com o trabalho.

Para o Ministério da Saúde (BRASIL, 2022), 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. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. Traduzindo do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior.

3.1 Sintomas Da Síndrome De Burnout

O Ministério da Saúde, apresenta quais são os sintomas mais comuns em trabalhadores acometidos pela síndrome de burnout. Segundo Brasil (2021), envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando constantes, podem indicar o início da doença.

Os principais sinais e sintomas que podem indicar a síndrome de burnout são:

- Cansaço excessivo, físico e mental;
- Dor de cabeça frequente;
- Alterações no apetite;
- Insônia;
- Dificuldades de concentração;
- Sentimentos de fracasso e insegurança;
- Negatividade constante;

- Sentimentos de derrota e desesperança;
- Sentimentos de incompetência;
- Alterações repentinas de humor;
- Isolamento;
- Fadiga;
- Pressão alta;
- Dores musculares;
- Problemas gastrointestinais;
- Alteração nos batimentos cardíacos.

Normalmente esses sintomas surgem de forma leve, mas tendem a piorar com o passar dos dias. Por essa razão, muitas pessoas acham que pode ser algo passageiro. Para evitar problemas mais sérios e complicações da doença, é fundamental buscar apoio profissional assim que notar qualquer sinal. Pode ser algo passageiro, como pode ser o início da síndrome de burnout.

Esses sintomas podem ser observados quando o indivíduo está inserido em uma jornada de trabalho exaustiva e prolongada, com excessos de responsabilidades atreladas a uma única função. Como consequência, poderá surgir a necessidade de horas extras, mesmo em regime de trabalho remoto, devido à sobrecarga de tarefas e prazos apertados, levando a um desequilíbrio na quantidade de horas dedicadas ao trabalho em relação ao recomendado.

3.2 A Definição de Burnout na CID-11

O Ministério da Saúde reconhece o transtorno mental, as doenças e agravos relacionados ao meio ambiente do trabalho e atualmente a síndrome de burnout está registrada no Grupo V da CID-10 com o código Z73.0:

Consiste em todo caso de sofrimento emocional, em suas diversas formas de manifestação tais como: choro fácil, tristeza, medo excessivo, doenças psicossomáticas, agitação, irritação, nervosismo, ansiedade, taquicardia, sudorese, insegurança, entre outros sintomas que podem indicar o desenvolvimento ou agravamento de transtornos mentais utilizando os CID - 10: Transtornos mentais e comportamentais (F00 a F99), Alcoolismo (Y90 e Y91), síndrome de burnout (Z73.0), Sintomas e sinais relativos à cognição, à percepção, ao estado emocional e ao comportamento (R40 a R46), Pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais (Z55 a Z65), Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96) e Lesão autoprovocada intencionalmente (X60 a

X84), os quais têm como elementos causais fatores de risco relacionados ao trabalho, sejam resultantes da sua organização e gestão ou por exposição a determinados agentes tóxicos. (BRASIL, 2022).

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS (2019), burnout se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida. Essa síndrome também foi incluída na CID-10, na mesma categoria da CID-11, porém a definição agora está mais detalhada. A síndrome de burnout está incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Não é classificada como uma condição de saúde. É descrita no capítulo “Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde”, que inclui razões pelas quais as pessoas entram em contato com serviços de saúde, mas que não são classificadas como doenças ou condições de saúde.

Então, para OPAS (2019) a definição de burnout na CID-11 é: Uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; 2) aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e 3) redução da eficácia profissional.

O que se sintetiza nas palavras da médica psiquiatra Fasanella (2022), trata-se de uma condição que se desencadeia após um estado de tensão constante, seja no contexto físico e/ou mental. Quem sofre dessa doença sente que não possui mais recursos para enfrentar a situação estressante; sente frieza ou falta de empatia nas relações com os colegas de trabalho e, também, nota um sentimento de baixa produtividade, que pode vir acompanhado de culpa. Ou seja: é um grande sofrimento que impacta a vida dessas pessoas.

De acordo com o site Migalhas (2022), desde 1º de janeiro de 2022, a síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, foi oficialmente classificada como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Isso significa que aqueles diagnosticados com a síndrome, incluindo no Brasil, têm agora acesso às mesmas proteções legais e benefícios previdenciários concedidos a outras doenças relacionadas ao trabalho.

A OMS classifica como pertencente do grupo das doenças ocupacionais, os problemas de saúde que um trabalhador desenvolve por estar com maior exposição

a fatores de risco relacionados às suas atividades profissionais, afetando tanto sua saúde física quanto mental.

Segundo Fasanella (2022), no Brasil, a síndrome passará a ter o código QD85, dentro da CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). O trabalhador diagnosticado terá direito a 15 dias de afastamento remunerado. Acima desse período, receberá o benefício previdenciário pago pelo INSS – o auxílio-doença acidentário, que garante a estabilidade provisória, ou seja, este indivíduo não poderá ser dispensado sem justa causa nos 12 meses após o seu retorno.

Garcia (2023), apresenta em seu blog que, para alguns especialistas, ainda é cedo para fazer a correlação e associar a classificação do burnout pela OMS com mudanças no comportamento e políticas de saúde mental em corporações, porém conseguem perceber que o principal ganho até agora foi criar limites que antes eram difíceis de definir.

Com a delimitação do burnout, outro ganho percebido, foi o referente à relação jurídica, porque as empresas passaram a ser responsabilizadas pelo adoecimento mental de seus colaboradores, e estes, passam a ter o direito à licença médica remunerada, afastamento e até mesmo aposentadoria por invalidez em se tratando de casos mais graves de esgotamento laboral. E com a alteração houve a possibilidade do embasamento aos juízes do trabalho para estabelecer um nexo causal entre a síndrome e o trabalho.

3.3 A Síndrome de Burnout e a Legislação

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) dedica o Capítulo II aos Direitos Sociais, abordando diversas áreas, sendo o trabalho uma delas.

Discorre que: Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Para Bega (Apud MOURA, 2020), o trabalho também está presente no art. 7º da CRFB/88 e nos seus trinta e quatro incisos fala sobre a melhoria da condição social, apontando os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais: décimo

terceiro salário, seguro desemprego, férias, repouso semanal remunerado, licença gestante e licença paternidade, irredutibilidade de salário, entre outros. A jornada de trabalho, um dos direitos mínimos dos trabalhadores, quando não atendido afeta seu bem estar, suas condições de saúde e sua dignidade. A limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente, a aplicação da desconexão, é fundamentada conforme três fatores: a) de natureza biológica, pois evita enfermidades ao trabalhador, decorrentes do excesso de trabalho; b) de caráter físico ou psicológico, ao proporcionar ao trabalhador horas de lazer em sociedade; e, c) de caráter econômico, porque diminui o desemprego, em virtude demais postos de trabalho e de maior produtividade, visto que o trabalhador estará mais disposto, após as horas de descanso.

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, inciso XXII e XXIII, como obrigação do empregador, a mitigação dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e caso não seja possível propiciar ambiente saudável ao extremo devido alguma condição inerente ao processo laboral, que seja adicionado a porcentagem prevista em lei ao salário do empregado. Ao assegurar os padrões mínimos de cuidado com ambiente saudável para os empregados, caso este seja demitido, terá condições e com a saúde física e mental da que gozava quando admitido pelo empregador.

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;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (Brasil, 1988).

Além do que a Carta Magna do país assegura, vale salientar que é uma obrigação do empregador cumprir e fazer valer as normas pertinentes ao Direito do Trabalho, como disposto no art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

Pela Lei 8.213/1991 é possível vincular a síndrome de burnout como acidente do trabalho. Como é uma doença psíquica, compreendida como doença ocupacional, portanto, um acidente de trabalho.

A Lei 8.213/1991 define o que vem a ser o acidente de trabalho:

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 (BRASIL, 1991).

A síndrome de burnout, tem embasamento como acidente de trabalho, conforme disposto no art. 20 e inciso II da Lei 8.213/91, visto que se refere a uma doença contraída durante a jornada laboral do empregado:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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 (BRASIL, 1991).

Cumprido salientar que o parágrafo primeiro do Art. 20, da Lei 8.213 de 1991, apresenta um rol de doenças que não são consideradas acidente do trabalho:

§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 (BRASIL, 1991).

E no parágrafo segundo, apresenta a exceção em casos que não estejam incluídos nos incisos I e II do referido artigo, por não conseguir exaurir em um rol taxativo:

§ 2º 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 (BRASIL, 1991).

A equiparação ao acidente de trabalho ainda não se esgota, pois no artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/91, diz:

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 (BRASIL, 1991).

Conforme a Portaria nº 1.339 de 18 de novembro de 1999 do Ministério da Saúde (BRASIL, 1999), estabeleceu uma lista de doenças relacionadas ao trabalho e incluiu a síndrome de burnout, a inseriu no Grupo V da CID-10 correspondentes aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, denominando como Doença - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0). E traz como agentes

etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional - o Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

O Decreto n. 3048, de 6 de maio de 1999 (BRASIL, 1999), que aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências, também apresenta em seu anexo II, sobre os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei nº 8.213, de 1991. Está contido no rol de transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10) relacionado com a doença XII - sensação de estar acabado (“síndrome de burn-out”, “síndrome do esgotamento profissional”) (z73.0). Os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional são: 1. ritmo de trabalho penoso (z56.3) e 2. outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (z56.6).

Conforme Franco et al. (2019), a síndrome de burnout foi reconhecida como uma doença profissional equiparada ao acidente de trabalho pelo Decreto Lei 6.042/07, de 12 de fevereiro de 2007. Isso permite que os trabalhadores afetados por essa síndrome recebam o benefício auxílio-doença e possam ter estabilidade no emprego após sua recuperação, conforme estabelecido pelo artigo 118 da Lei 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Além disso, os empregadores podem ser responsabilizados por danos físicos, mentais e emocionais causados aos trabalhadores, com base em dispositivos da Constituição Federal, o artigo 5º, incisos V e X, combinado com o artigo 7º, inciso XXVIII.

3.4 Profissões mais afetadas pelo Burnout

Segundo a matéria da Istoé Dinheiro, feita por Pavan (2023), os trabalhadores brasileiros estão em segundo lugar no ranking de ansiedade e no de depressão a nível mundial, de acordo com a pesquisa realizada por ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil). Diz que a força de trabalho brasileira, além de ser a segunda mais ansiosa do mundo, está na segunda colocação em casos de depressão. De acordo com pesquisa da ISMA-BR, o Brasil também é o segundo país com os trabalhadores mais estressados. De acordo com o estudo, 72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, evidenciando um cenário preocupante em relação à saúde mental dos trabalhadores do País.

Devido a grande dificuldade da síndrome do esgotamento profissional em ser

quantificada e ser descrita pelos peritos do INSS, significa dizer que o Ministério da Saúde não consegue mensurar quantos trabalhadores brasileiros são acometidos por esta doença. Contudo, Bernardo (2019) obteve números advindos da pesquisa da ISMA-BR, que calcula 32% dos trabalhadores no país padecem dela - seriam mais de 33 milhões de cidadãos. Em um ranking de oito países, ganhamos de chineses e americanos e só ficamos atrás dos japoneses, com 70% da população atingida.

Além das profissões com maior incidência com síndrome de burnout, há uma crescente preocupação com os estudantes universitários, que estão realizando, em muitos casos, jornadas triplas ou mesmo quádruplas para a manutenção da vida pessoal, profissional e estudantil, neste sentido, vale o alerta aos gestores de universidades.

Pelas investigações analisadas, torna-se perceptível que a síndrome de burnout afeta não somente aqueles que estão em situação de trabalho, mas também aqueles que ainda estão em processo de formação inicial. A demanda de estudos, associada à concepção de sociedade, a qual está cada vez mais em rápida transformação, tende a ser uma das características deste fato. O contexto vivenciado pelos estudantes universitários é diferente em várias situações, todavia os sentimentos e os sintomas são relativamente semelhantes aos dos profissionais no exercício de tarefas laborais. Situar as investigações com foco nos estudantes universitários torna-se, portanto, um desafio e exige o olhar tanto do profissional como dos gestores da universidade, possibilitando a construção de novos designers para a atuação e a intervenção profissionais. (MOTA ET AL, 2017, p. 521)

Estudo realizado por Lima et al. (2016), a prevalência de distúrbios psiquiátricos entre estudantes universitários varia entre 15% e 25%. Especificamente, o estresse é comum entre estudantes de Medicina, e há um crescente interesse em entender suas causas e efeitos. Pesquisas têm se concentrado em identificar os fatores estressantes para compreender a origem do estresse, a fim de desenvolver medidas para minimizar ou reduzir o problema.

Como supracitado, são mais de 33 milhões de cidadãos que sofrem com o esgotamento profissional e segundo levantamento realizado por Superior (2020) as profissões mais suscetíveis são:

- profissionais da saúde em geral, principalmente médicos e enfermeiros
- Jornalistas
- advogados
- professores

- psicólogos
- policiais
- bombeiros
- carcereiros
- oficiais de Justiça
- assistentes sociais
- atendentes de telemarketing
- bancários
- executivos

Segundo Superior (2020), com rotinas muito semelhantes, alguns pontos em comuns presentes nos profissionais que mais sofrem por burnout são profissionais com maior frequência se dedicam intensamente ao trabalho, negligenciando momentos de relaxamento e esta dedicação constante pode resultar em exaustão mental.

O burnout muitas vezes está relacionado a empregos exigentes, levando a padrões perfeccionistas e autoexigência. A pressão dos superiores e a autocrítica prejudicam tanto a vida pessoal quanto profissional. Pessoas que enfrentam duplas jornadas, como as mulheres, têm um maior risco de desenvolver essa condição, pois além do emprego formal, tem responsabilidades de mãe, esposa e estudante.

Para Ministério da Saúde (BRASIL, 2023), 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. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

A síndrome de burnout também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir. Essa síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e por isso é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas. A síndrome de burnout envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando

constantes, podem indicar o início da doença. Os principais sinais e sintomas que podem indicar a síndrome de burnout são: Cansaço excessivo, físico e mental, Dor de cabeça frequente, Alterações no apetite, Insônia, Dificuldades de concentração, Sentimentos de fracasso e insegurança, Negatividade constante, Sentimentos de derrota e desesperança, Sentimentos de incompetência, Alterações repentinas de humor, Isolamento, Fadiga, Pressão alta, Dores musculares, Problemas gastrointestinais, Alteração nos batimentos cardíacos. (BRASIL, 2023).

Deve-se ter muita cautela para não confundir o estresse ocasionado no trabalho ou no mundo acadêmico com o estresse gerado por situações pessoais. Na síndrome de burnout os sintomas podem ser mais graves do que os do estresse comum, soma-se dores físicas intensas, ações automáticas e distanciamento. Pessoas acometidas podem ter uma sensação de despersonalização, pode até sentir desconectada de si mesma. No entanto, ainda não existem critérios clínicos específicos para essa síndrome. Como os sintomas são bastante variados, eles podem ser confundidos com os do estresse comum.

Segundo Ministério da Saúde (BRASIL, 2023), em seu quadro demonstrativo da Quantidade de Concessões do Auxílio por Incapacidade Temporária de Natureza Acidentária (B91) em 2022, apresenta a CID-10 e respectivos códigos que somam juntos 8.721:

F41 - Outros transtornos ansiosos – Total: 3.309

F43 - Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação – Total: 2.198

F32 - Episódios depressivos – Total: 2.085

F33 - Transtorno depressivo recorrente – Total: 786

Z73 - Problemas relacionados com a organização de seu modo de vida – Total: 343.

O que chama atenção é o fato de que o código correspondente ao burnout (Z73) tem um número relativamente baixo, se comparado com outros códigos também referentes a doenças de cunho mentais, sem esquecer de que devido ao preconceito em relação as doenças desta categoria, que trazem por si só subnotificações. Como observado anteriormente, as dificuldades em se relacionar e mensurar a síndrome ainda é um fato a se superar no Brasil e conseqüentemente dificultará no relatório do perito em demandas judiciais.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), emitiu um informativo em 2022 sobre mais da metade da população mundial estar atualmente trabalhando, mas que 15% dos adultos em idade ativa vivem com um transtorno mental. Portanto, importante apoiar o indivíduo em quaisquer tipo de doenças mentais que possa lhe

ocorrer, porque sem esta ajuda, poderá refletir na falta de confiança e a identidade de uma pessoa no trabalho, a tornar improdutivo, absenteísta entre outros fatores.

Doze bilhões de dias de trabalho são perdidos todos os anos apenas para depressão e ansiedade. Além disso, as pessoas que vivem com condições graves de saúde mental são amplamente excluídas do trabalho, apesar de isso ser importante para a recuperação. As condições de saúde mental também podem afetar famílias, cuidadores, colegas, comunidades e a sociedade em geral. A depressão e a ansiedade custam à economia global US\$ 1 trilhão por ano predominantemente devido à redução da produtividade. (OMS, 2022)

De acordo com a OMS (2022), todos os indivíduos têm o direito ao trabalho e, como trabalhadores, têm o direito a um ambiente laboral seguro e saudável. O trabalho é um elemento enobrecedor, proporcionando uma vida melhor e digna, que inclui a qualidade da saúde mental. No entanto, quando os trabalhadores estão inseridos em ambientes que não respeitam seus direitos e não oferecem apoio, podem ocorrer significativas deteriorações na saúde mental. É importante destacar que as condições relacionadas à saúde mental no contexto de trabalho podem ser prevenidas, e há muito que pode ser feito para proteger e promover a saúde mental no ambiente profissional, garantindo que as pessoas com problemas de saúde mental possam participar plenamente e de maneira equitativa no mundo do trabalho.

A Escola Nacional de Administração Pública (BRASIL, 2019), elaborou um guia contendo dados sobre saúde mental no trabalho, um compilado com dados da OMS, em que, 264 milhões de pessoas sofrem depressão e ansiedade, e causam uma perda de US\$ 1 trilhão na economia mundial todo ano. Ainda afirma que, para cada US\$ 1 investido em ações que promovem melhorias na saúde e bem-estar mental dos colaboradores, US\$ 4 são percebidos em ganhos com o aumento da produtividade.

Capita (Apud ENAP, 2019), em pesquisa realizada revelou que: 79% dos colaboradores relataram ter sofrido estresse no trabalho nos últimos 12 meses; 22% disseram sentir estresse com alta frequência ou o tempo todo; 47% acham que é normal sentir stress e ansiedade no trabalho; 45% consideraram deixar um emprego devido ao estresse que ele gera; 53% tiveram colegas que foram forçados a desistir do trabalho devido ao estresse; 49% não acham que seu líder imediato saberia o que fazer se eles conversassem com ele sobre um problema de saúde mental. Segundo a OIT 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral.

Entre os “efeitos colaterais” identificados nas respostas, chamam a atenção: 44% afirmaram estar mais irritados no trabalho; 25% aumentaram o consumo de álcool; 28% confessaram descontentar em familiares; 15% aumentaram o consumo de cigarros.

Para Capita (Apud ENAP, 2019), a saúde mental ainda é vista como um tabu: 24% dos trabalhadores já precisaram se afastar por estresse, porém menos da metade dos afastamentos tiveram registros relacionados à saúde mental. 37% dos respondentes afirmam não se sentirem confortáveis em assumir para os colegas de trabalho, ou mesmo para a empresa que o afastamento foi motivado para cuidar da saúde mental. 55% dos colaboradores sentem medo de tirar dias de folga para cuidarem de sua saúde mental.

Wellable (Apud ENAP, 2019), em pesquisa aponta que parte das empresas já adotam medidas para melhorar a saúde mental de seus trabalhadores.

Apresenta que: 67% das empresas oferecem programas de assistência aos empregados; 46% valorizam recursos de educação em saúde mental, tais como acesso a palestras, treinamentos e webinars; 30% adotam escalas de trabalho mais flexíveis; 29% valorizam o acesso às ferramentas digitais de saúde mental, como aplicativos para celular.

A elaboração de diretrizes sobre saúde mental no trabalho, são para melhorar a implementação de recomendações, baseadas com evidências voltadas à saúde mental no trabalho, para de fato promover a saúde mental, prevenir condições que impactam negativamente na saúde mental e permitir que as pessoas vivam com condições de saúde mental, participem e prosperem no trabalho em condições plenas para que retornem ao lar melhor do que quando saiu para a rotina de trabalho.

4 A SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTE EM JULGADO

A síndrome de burnout é uma doença que recentemente foi reconhecida e inserida no rol de doenças ocasionadas pelo trabalho, trata-se de uma doença difícil de se diagnosticar, tanto pelos peritos responsáveis quanto pelos próprios empregados, por se tratar de doença psicológica e subjetiva, mas também por ser estigmatizada pela sociedade e até pelo próprio indivíduo. Assim, fica evidente a razão pela qual em processos envolvendo esta doença ocupacional silenciosa, ambas as partes percorrem um longo caminho. Para analisar a correspondência entre a teoria e a prática, foi examinada uma jurisprudência que abordava a relação causal em um processo de indenização por danos materiais e morais.

PROCESSO Nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). “DOENÇA OCUPACIONAL O MM. Juízo de origem, considerando os laudos periciais produzidos nos autos, bem como, a prova oral, reconheceu o nexos causal entre a patologia que acomete a reclamante e o labor desempenhado no reclamado, bem como, que a patologia é de natureza temporária, condenando o reclamado no “pagamento de indenização a título de danos materiais, correspondente à uma pensão mensal e equivalente ao salário pago à obreira, acrescido da evolução salarial fixado na RT nº. 01632-2010-026-09-00-4 quando do trânsito em julgado daquela ação, desde a data do afastamento, enquanto perdurar o afastamento previdenciário e até completar 73 anos de vida, independentemente de ser convertida ou não o benefício previdenciário em aposentadoria por invalidez” (fl. 786). Condenou, ainda, o reclamado no pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$30.000,00. O reclamado recorre aduzindo que a enfermidade que acomete a reclamante não decorre das atividades desempenhadas no trabalho, devendo o laudo pericial ser desconsiderado porque confeccionado sem técnica e isenção e, ainda, apresentando-se contraditório. Alega que a reclamante, embora afastada do trabalho há mais de 3 anos, não apresentou melhora, o que evidencia a desconexão entre labor e doença; que o local de trabalho não foi avaliado, tampouco as condições familiares, sociais e econômicas da reclamante; que apenas um perito médico teria aptidão para apresentar laudo técnico dessa natureza e não um profissional da psicologia. Aduz que inexistente o nexos causal reconhecido; que “a prova oral demonstra que não houve qualquer pressão exacerbada ou aumento excessivo no volume de trabalho ou na cobrança de metas com a reestruturação havida, pelo que inexistente qualquer motivo justificador apto a manter a condenação em comento” (fl. 866). Sustenta, ainda, que inexistente o dever de indenizar por suposto dano moral, uma vez que não configurada qualquer conduta ilícita por parte do reclamado. (BRASIL,2015).

Analisando o acórdão, é possível perceber as diretrizes que devem lembrar o poder judiciário, através dele mesmo, de qual é a sua função, como a de proteger

e mitigar riscos no meio ambiente do trabalho.

Cabe ao Judiciário repudiar atos patronais desse jaez e impedir lesão a direitos fundamentais dos trabalhadores. Cada indivíduo é único, deve ser respeitado em sua singularidade, e não instrumentalizado. A capacidade de gerir fortes tensões emocionais em um ambiente de trabalho é personalíssima. Necessário que se garanta ao trabalhador o direito de não se subjugar a permanente estresse ambiental causado pela cobrança excessiva de metas. (BRASIL, 2015).

Não se pode, sob nenhuma circunstância, negligenciar os direitos e garantias assegurados pela Constituição Federal de 1988. O impacto psicológico extremo causado pelo ambiente de trabalho, que resulta em sentimentos de inutilidade e fracasso, não pode ser subestimado, pois não se trata apenas de desconforto emocional. Na verdade, ele representa um grave dano moral que vai de encontro aos princípios e fundamentos do Estado Democrático de Direito.

As práticas que envolvem ameaças de demissão e cobranças excessivas, muitas vezes manifestadas através de comportamentos de assédio constantes, não podem mais ser toleradas como uma maneira de pressionar os empregados a alcançarem metas lucrativas para a empresa. O dano psicológico decorrente da pressão excessiva do empregador, caracterizada como um abuso do poder diretivo, pode ser de difícil ou até impossível reversão, mesmo quando são aplicados tratamentos psiquiátricos adequados. Esses danos podem chegar ao ponto de incapacitar um indivíduo para o exercício de suas atividades laborais.

Nesse sentido, é fundamental que sejam observados os princípios e valores presentes na Constituição Federal, que estabelecem a proteção da dignidade da pessoa humana e a busca pela construção de uma sociedade justa e solidária. O respeito aos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis são não apenas uma obrigação moral, mas também uma necessidade para a construção de relações laborais equilibradas e justas. Portanto, a denúncia e a busca por reparação em casos de pressão excessiva no ambiente de trabalho são medidas que visam a fazer valer esses princípios fundamentais da Constituição.

Art. 225. 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. V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. (BRASIL, 1988).

A partir deste acórdão, podemos igualmente inferir que os empregadores devem estabelecer estratégias para criar um ambiente de trabalho mais equilibrado, com o objetivo de reduzir pressões excessivas e exposições inadequadas diante de situações imprevistas. No entanto, nos casos em que ocorra um agravamento da relação entre empregado e empregador, resultando em dano moral e, conseqüentemente, no adoecimento do primeiro, que o impossibilite de exercer suas funções, desde que haja um nexo causal entre sua atividade laboral e a doença, a imposição de sanções ao empregador assume um caráter reparatório e pedagógico.

Essa medida visa não apenas a reparação do dano causado, mas também a conscientização dos empregadores, a fim de que tomem isso como lição e evitem práticas semelhantes no futuro. O objetivo é, portanto, garantir um ambiente de trabalho mais saudável, justo e equitativo, onde as condições mentais e emocionais dos trabalhadores sejam preservadas, e sua dignidade e bem-estar sejam respeitados em conformidade com os princípios da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de um ambiente laboral adequado são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Na valoração do potencial lesivo do ato causador do dano moral, o Regional levou em consideração a política intimidadora do reclamado no cumprimento de metas e as investidas desarrazoadas dos superiores hierárquicos. Considerou-se, ainda, a gravidade do dano, a situação do lesante e a satisfação do ofendido. O arbitramento da indenização por dano moral deve, sobretudo, constituir uma pena, uma sanção ao ofensor como forma de obstar a reiteração de conduta (finalidade reparadora e pedagógica). (BRASIL, 2015).

O acórdão profere ainda sobre o valor da reparação, que deve ser suficiente para amenizar, de imediato, a dor da vítima, viabilizando lenitivos para fazer diminuir o sofrimento, o que não se equipara a um preço. Além de oferecer ao trabalhador a compensação pelos danos suportados mediante a reparação do ato ilícito, nos termos do artigo 927 do Código Civil, impõe objetivo pedagógico à sanção.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

Por fim, após a solicitação da reclamante pelo recurso de revista, o mesmo foi admitido mediante o despacho de págs. 1.064-1.066, quanto aos danos morais, por

violação dos artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. (BRASIL, 1988).

E art. 944 do Código Civil:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização. (BRASIL, 2002).

Acordam os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conheceram do Recurso de Revista nº. 9593320115090026 por violação dos artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para fixar o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) à reparação por dano moral devida à reclamante. Mantidos os critérios de liquidação já estabelecidos no Tribunal Regional. Vencido o Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, que provia o recurso para restabelecer a sentença.

Desse modo, a indenização tem a função de uma espécie de pena pedagógica e também inibitória, pois as empresas que fazem tudo por lucro deverá pensar melhor antes de agir com assédios sobre os funcionários, visa garantir as relações entre empregado e empregador com dignidade a pessoa humana e que a parte mais vulnerável na relação de trabalho seja protegida. Porém, deve ser considerado não somente o ato lesivo e sua gravidade, mas também a situação financeira de ambos os lados, considerar a eficácia da sanção aplicada, com a finalidade de assegurar o equilíbrio das relações de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Ao longo dos séculos, a natureza das relações de trabalho tem passado por transformações significativas, evoluindo em consonância com o progresso da sociedade e as mudanças nas condições humanas. Essa evolução abrangeu períodos de escravidão, servidão, corporações de ofício e a Revolução Industrial. Essas relações continuarão a se adaptar e evoluir à medida que novas demandas e desafios surgirem no horizonte.

É comum a frase que destaca como o ser humano passa a maior parte do seu tempo no trabalho, superando qualquer outro local. Portanto, quando ocorrem eventos inesperados ou desafiadores no ambiente de trabalho, isso pode desencadear sentimentos de esgotamento profissional. Esse esgotamento é caracterizado por um estado de exaustão emocional, resultado das intensas demandas da vida profissional.

Traumas originados no ambiente de trabalho podem ser desencadeados por diversas situações, incluindo cobranças excessivas para atingir metas, comentários ofensivos feitos por colegas de trabalho, chamadas ou mensagens fora do horário de trabalho e demandas por serviços que não estão alinhados com as responsabilidades do funcionário. Essas situações podem resultar em manifestações de natureza psicológica e fisiológica, tais como insônia, tremedeira, ansiedade, fadiga, depressão, pensamentos de morte entre outros sintomas.

A síndrome de burnout é uma enfermidade ocupacional silenciosa, porque muitas vezes passa despercebida devido à sua natureza predominantemente mental. O estigma em torno das questões de saúde mental, que começa no ambiente de trabalho, envolvendo colegas e superiores, e por vezes se estende para a esfera familiar e social, leva a pessoa afetada a hesitar em buscar ajuda. Esse contexto complexo torna o diagnóstico por parte dos profissionais de saúde mais desafiador. Não raro, o primeiro diagnóstico realizado é o de depressão, uma vez que os sintomas dessas condições são semelhantes.

Foi evidenciado que no Brasil houve avanços significativos no âmbito do Direito do Trabalho e no reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional. Isso se reflete nas leis e decretos que abordam a proteção dos trabalhadores nesse contexto. Mas, é necessário que exista o nexo causal entre o ambiente de trabalho e a Síndrome, para que o trabalhador possa gozar do benefício previdenciário.

Um passo importante é a conscientização dos empregadores para evitar

práticas ilícitas. No processo analisado, não observar atos desrespeitosos na organização resultou em uma indenização por danos morais, com o valor pleiteado pela parte requerente, que demonstrou o relevante dano profissional ocorrido e refletido na vida pessoal.

A indenização, fundamentada como uma espécie de pena pedagógica e inibitória, visa levar o empregador a repensar e evitar práticas que resultaram na perda da saúde mental da trabalhadora em questão. Isso ocorre, muitas vezes, em virtude do desejo do empregador de obter lucro, e a indenização serve como um mecanismo para promover uma mudança de comportamento.

O objetivo pedagógico e inibitório visa fazer com que empregadores repensem suas práticas, que muitas vezes, em busca de lucro e produtividade, submetem os trabalhadores a condições severas de trabalho. Essas condições podem prejudicar o desempenho no trabalho e levar a sérios problemas de saúde, a ponto de os trabalhadores associarem o trabalho a sintomas físicos e psicológicos graves, como náuseas, vômitos, calafrios, sudorese, dores de cabeça intensas e até pensamentos suicidas.

A síndrome de burnout é, de fato, uma doença que frequentemente passa despercebida nos ambientes de trabalho devido a diversos fatores, um dos quais é o preconceito associado a problemas de saúde mental. Empregadores podem relutar em reconhecer a existência do burnout em seus locais de trabalho, muitas vezes por temerem impactos na produtividade ou receio de terem que arcar com custos relacionados a licenças médicas e tratamento.

Além disso, familiares e colegas de trabalho podem minimizar os sintomas da síndrome de burnout, o que torna a situação ainda mais desafiadora para quem a sofre. Isso pode levar os afetados a se sentirem isolados, desamparados e relutantes em buscar ajuda, uma vez que enfrentam um estigma associado a problemas de saúde mental.

Portanto, o objetivo pedagógico e inibitório, ao pleitear uma indenização por danos morais ou tomar medidas legais, visa a promover uma conscientização essencial sobre a importância de assegurar ambientes de trabalho saudáveis. Isso inclui a promoção da saúde mental dos trabalhadores e a prevenção de condições de trabalho que possam levar ao burnout. A intenção é forçar os empregadores a reconhecerem a gravidade do problema e a adotarem medidas proativas para criar ambientes laborais mais equilibrados e apoio aos trabalhadores que estejam sofrendo.

Dessa forma, o objetivo é não apenas reparar danos já causados, mas também prevenir que novos casos de burnout ocorram no futuro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. 896p.

BERNARDO, André. Esgotamento físico e mental associado ao trabalho: é assim que o burnout, uma pane no cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. **Revista Veja Saúde**. São Paulo, mai.2019. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout>. Acesso em: 30/09/2023.

BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 01 mai 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1.999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 07 mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 30 set. 2023.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. Dados sobre saúde mental no trabalho. (Brasília, DF); Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4492/1/Dados%20sobre%20saude%20mental%20no%20trabalho.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1.991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em 30 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Acidentes do Trabalho e Benefícios por Incapacidade**. Brasília, DF: Previdência Social, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/AcompanhamentoMensal_B91_2022_completo_CID10_SinteseWeb.pdf. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assuntos - Saúde de A a Z – Síndrome de Burnout**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 19 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Composição - sec. de vigilância em saúde e ambiente - saúde do trabalhador - vigilância em saúde do trabalhador (visat) - doenças e agravos relacionados ao trabalho - transtorno mental relacionado ao trabalho**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/vigilancia-em-saude-do-trabalhador-vigisat/doencas-e-agravos-relacionados-ao-trabalho/transtorno-mental-relacionado-ao-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. Justiça do Trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho (2. turma)**. Recurso de Revista 9593320115090026. DF: Justiça do Trabalho, 2015. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/5/art20150511-02.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Dicionário Etimológico: etimologia e origem das palavras. 2008. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 07 jul. 2023.

FASANELLA, Nicoli Abrão. Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. **Jornal da PUC-SP**, São Paulo, 04 mar. 2022. Caderno Universidade, p. 1. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 21 mai. 2023.

FRANCO, Márcia Villar et al SÍNDROME DE BURNOUT E SEU ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DO TRABALHO. **Revista Científica da Faculdade do Guarujá**, São Paulo. v. 17, s/n, 1-13, mar. 2017. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

GARCIA, Mariana. **Veja o que mudou um ano após burnout virar doença do trabalho, segundo a OMS**. São Paulo, 05 jan. 2023. Disponível em: <https://blog.flashapp.com.br/burnout-saude-mental>. Acesso em: 29 set. 2023.

GIANASI, L., Oliveira, D., MAMEDE, R., CABRAL, P., GONÇALVES, C., DE SOUSA, A., VIEIRA, C. **Burnout, traumas no trabalho e assédio moral: estudos**

empíricos e reflexões conceptuais. Coimbra, Portugal, 2017: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC). Disponível em: https://www.academia.edu/38575733/Burnout_traumas_no_trabalho_e_ass%C3%A9dio_moral. Acesso em: 12 ago. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 1.769p.

LIMA, Rebeca Ludmila et al. Estresse do Estudante de Medicina e Rendimento Acadêmico. **Revista Brasileira de Educação Médica.** Curitiba, v. 40, n. 4, p. 678-684, out.2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v40n4e01532015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbem/a/BTjMgbCjxGRwjVJnndhFvPK/?lang=pt>. Acesso em: 30/09/2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 2.025p.

Migalhas: **Síndrome de burnout - justiça do trabalho. oms reconhece burnout como fenômeno ocupacional; o que muda?** 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/357883/oms-reconhece-burnout-como-fenomeno-ocupacional-o-que-muda>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MOTA, Íris Dantas da et al. Síndrome de Burnout em estudantes universitários: um olhar sobre as investigações. **Motrivivência Revista Educação Física, Esporte e Lazer LaboMidia – UFSC.** São Carlos, v. 29, n. especial, p. 244-256, ago. 2016/abr. 2017. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8042.2017v29nespp243>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/2175-8042.2017v29nespp243/35497>. Acesso em: 30/09/2023.

MOURA, Ana Claudia de. **A desconexão do trabalho:** consequências da sua inaplicabilidade. 2020. 54f. Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6177/1/TG%20Ana%20Claudia%20de%20Moura.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2023.

MS notícias – Revista Fórum: **Três marcas de vinhos sulistas 'recebem selo de trabalho escravo'**. 2023. Disponível em: <https://www.msnoticias.com.br/editorias/geral-ms-noticias/tres-marcas-de-vinhos-sulistas-recebem-selo-de-trabalho-escravo/139816>. Acesso em: 09 jul. 2023.

O Explorador. Principal»Frases & Citações. **“A injustiça num lugar qualquer é uma ameaça à Justiça em todo lugar.”** MARTIN LUTHER KING JR. (1929-1968), um dos ativistas mais importantes na luta pelos direitos civis dos negros, foi laureado com o prêmio Nobel da Paz de 1964. Disponível em: <https://www.oexplorador.com.br/a-injustica-num-lugar-qualquer-e-uma-ameaca-a-justica-em-todo-lugar-martin-luther-king-jr-1929-1968-um-dos-ativistas-mais-importantes-na-luta-pelos-direitos-civis-dos-negros-fo/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Orientações sobre saúde mental no**

trabalho, Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 30 set. 2023.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **CID: burnout é um fenômeno ocupacional**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 29 set. 2023.

PAVAN, Bruno. 72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, revela pesquisa. **Revista IstoÉ Dinheiro**. São Paulo, set. 2023. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-revela-pesquisa>. Acesso em: 30/09/2023.

SUPERIOR, Athon Ensino. **Athon Ensino Superior**. São Paulo, jul. 2020. Síndrome de burnout: O que é, Profissões mais afetadas e como prevenir. Disponível em: https://athonedu.com.br/blog/sindrome-de-burnout/#Profissoes_mais_afetadas_pelo_Burnout. Acesso em: 30/09/2023.

Tilt UOL: Elon Musk: Diretora do Twitter se explica após dormir na empresa.2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2022/11/04/diretora-do-twitter-se-explica-apos-ser-flagrada-dormindo-no-escritorio.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 09 jul. 2023.

VESCHI, Benjamin. **Etimologia: Origem do conceito**. 2019. Disponível em: <https://etimologia.com.br/trabalho/>. Acesso em: 07 jul. 2023.

VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2010.