

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

KEREN DE ALMEIDA GOMES MONTEIRO

**A SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS IMPLICAÇÕES NO
DIREITO DO TRABALHO**

VOLTA REDONDA

2019

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS IMPLICAÇÕES NO
DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluna:

Keren de Almeida Gomes Monteiro

Professor Orientador:

Álvaro Maciel

VOLTA REDONDA

2019



Fundação Oswaldo Aranha



FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

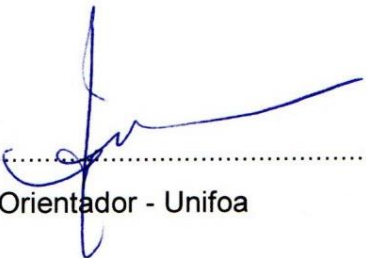
*A síndrome de Burnett e suas implicações
no dto do furovulva*

Elaborado por

Reven de Almeida de Jesus Mont... apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em *24* de *out* - de *2019*

Banca Avaliadora:


.....
Professor Orientador - Unifoa


.....
Professor Avaliador - Unifoa


.....
Professor Avaliador - Unifoa

Dedico este trabalho à minha família, por todo amor e apoio a mim demonstrados, e aos meus colegas de trabalho, pela parceria e boa convivência de tantos anos que me inspiraram a abordagem do assunto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares, pelo apoio e amor inquestionáveis, aos meus amigos, pela paciência e apoio a mim prestados, aos meus colegas de trabalho, que me inspiraram a tratar este assunto, aos meus colegas de turma, pelo companheirismo e parceria no cotidiano acadêmico, a Unifoa por prover todos os recursos necessários para o meu desenvolvimento profissional. Agradeço também ao meu orientador, Prof. Dr. Álvaro Maciel, pela dedicação a mim demonstrada e conhecimento que bondosamente foi comigo compartilhado durante a elaboração deste trabalho. E por fim, agradeço a Deus, que por sua infinita graça e bondade, me permitiu chegar até aqui.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a origem e os efeitos da Síndrome de *Burnout* em trabalhadores em geral, bem como apresentar exemplos de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho relacionadas a casos de trabalhadores que a apresentaram. Para isto, serão abordados o contexto histórico das relações trabalhistas, o conceito de dignidade da pessoa humana, as violações de direitos que levam ao desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, enfatizando a violação do direito à desconexão e ao descanso. Serão tratadas também as características e sintomas da síndrome de *Burnout* e o desenvolvimento do dano existencial, recorrente naqueles que apresentam a síndrome. A abordagem do tema é justificada pois a síndrome de *Burnout* vem sendo cada vez mais diagnosticada entre trabalhadores dos mais diversos ramos de atuação, o que tem gerado o debate sobre o assunto.

Palavras-chave: síndrome de *Burnout*; direito à desconexão; dignidade da pessoa humana; dano existencial.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	11
2.1 Principais marcos históricos na seara trabalhista.....	11
2.1 Formulação do conceito da dignidade da pessoa humana.....	14
3 DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR	20
3.1 Fundamento histórico e caracterização do direito à desconexão	20
3.2 Amparo legal e fundamento jurídico do direito à desconexão.....	22
3.3 Fatores que ocasionam a violação do direito à desconexão.....	25
4 A SÍNDROME DE BURNOUT E O DANO EXISTENCIAL	31
4.1 Origem e diagnóstico da Síndrome de <i>Burnout</i>	31
4.2 Considerações científicas sobre a Síndrome de <i>Burnout</i>	32
4.3 Dano Existencial e sua relação com a síndrome de <i>Burnout</i>	34
4.4 Exemplos de ações trabalhistas relacionadas a Síndrome de <i>Burnout</i>	36
5 CONCLUSÃO	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF	Constituição Federal
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das leis trabalhistas
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
Ex.	Êxodo
Gn.	Gênesis
MBI	Maslach Burnout Inventory
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
p.	página
SBDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais

1 INTRODUÇÃO

Causada pelo esgotamento físico e emocional, a Síndrome de *Burnout* tem sido diagnosticada entre trabalhadores que não conseguem se "desligar" do ambiente de trabalho.

Movidos pela sede de lucro incessante e ganho em cima de ganho, as empresas e empregadores tem exigido de seus funcionários resultados inalcançáveis dentro da jornada de trabalho estabelecida por lei , fazendo com que mesmo após o fim da jornada laboral, os funcionários continue a trabalhar, mesmo que não esteja mais no ambiente de trabalho. A facilidade que a tecnologia proporciona ao ser humano traz muitos benefícios, mas também pode levar a danos à saúde mental e física de muitos trabalhadores, que são tem são acionados pelos seus patrões após terem encerrado expediente de trabalho.

Este trabalho tem por objetivo apresentar os fatores que levam ao desenvolvimento da síndrome de *Burnout* e como as situações em que ela ocorre tem sido tratadas no âmbito jurídico.

Para isso, inicialmente será apresentado um breve histórico do surgimento das relações de trabalho e o conceito do princípio da dignidade da pessoa humana.

Em seguida abordar-se-á o direito a desconexão do trabalhador, seu conceito e origem, amparo legal e alguns exemplos de violação a este direito.

Dando continuidade ao assunto este trabalho tratará das características da síndrome de *Burnout* e do dano existencial, trazendo seus conceitos e breves considerações.

Finalizando a abordagem do tema, serão apresentados casos de indivíduos que desenvolveram os sintomas da síndrome de *Burnout* e que buscaram a Justiça do Trabalho para pleitear seus direitos, pois seus empregadores teriam sido omissos e negligentes no trato da situação.

Pode-se dizer que a função deste trabalho é fazer um alerta à sociedade que o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores não pode ser preterido e negligenciado em prol de objetivos e metas que empresas e empregadores

estabelecem todos os dias a milhares de trabalhadores das mais diversas áreas de atuação. Pretende-se também demonstrar que o sistema jurídico brasileiro já tem atuado em casos relacionados ao tema, de forma que este trabalho possa contribuir para agregar conhecimento para os interessados sobre o assunto, sejam estes operadores do Direito ou não.

2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Previsto na Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana está presente na formulação de leis e decisões judiciais. É importante conhecer deste princípio para garantir que o indivíduo possa viver de forma digna e respeitosa e desenvolver-se de forma saudável nos ambientes em que transita, como ambiente de trabalho, por exemplo.

A seguir, serão apresentados um breve histórico sobre as relações trabalhistas e sobre como o princípio da dignidade da pessoa humana passou a ser observado no ambiente de trabalho. Buscar-se-á também indicar um conceito deste princípio, no intuito de auxiliar o entendimento e compreensão do assunto.

2.1 Principais marcos históricos na seara trabalhista

Para se falar em dignidade da pessoa humana relacionada ao Direito do Trabalho faz-se necessário conhecer um pouco mais sobre a origem de tal segmento jurídico. O trabalho sempre esteve associado a existência humana e sabemos que é através do trabalho que o indivíduo consegue meios para sustentar-se, e que tal forma de sustento é muito digna. Porém, nem sempre o trabalho foi visto como algo honroso.

Analisando-se a origem da palavra “trabalho” nas línguas oriundas do latim, percebemos que o trabalho estava associado ao sofrimento. O vocábulo “trabalho” viria do termo em latim de *tripalium* (ou *trepalium*), que era, a princípio, um instrumento utilizado na lavoura e que ao fim do século VI passou também a ser o nome de um instrumento romano de tortura. A palavra é composta por “*tri*” (três) e “*palus*” (pau) - o que poderia ser traduzido por “três paus”. Argumenta-se que daí surgiu o termo *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava trabalhar (CASSAR, 2018).

Na história da humanidade há outros relatos que podem nos atestar tal afirmação. Um deles é o narrado pela Bíblia Sagrada, no capítulo 3 do livro de Gênesis, onde Adão e Eva, que segundo a mitologia hebraica teriam sido as primeiras pessoas a viverem na terra, foram obrigados a trabalhar e retirar o seu sustento da terra como forma de punição pela desobediência a Deus, após terem sido banidos do Jardim do Éden.

Já na Grécia Antiga o trabalho era considerado algo a ser realizado por indivíduos das classes menos abastadas, como camponeses e escravos. O fato de precisar trabalhar para sustentar-se era visto como atraso de vida, privando o indivíduo de desenvolver atividades intelectuais, divertir-se e desfrutar demais prazeres. De acordo com Martins (2012, p.4) "os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres". Não distante disso, nos locais onde o Império Romano dominava, a exploração de escravos também era muito comum, e era a eles que eram imputadas as atividades mais penosas, associando o trabalho a uma condição de desonra (MARTINS, 2012).

Durante a idade média tal entendimento foi mantido. Aos nobres e ao clero eram atribuídas atividades de preparo para guerra e serviço religioso, respectivamente, enquanto que aos camponeses era requerido o trabalho na lavoura, visto que estes geralmente possuíam uma relação de submissão aos donos da terra em que trabalhavam, ainda na estrutura do sistema feudal. Neste período, assim como aponta Martins (2012, p. 34), os "senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal" e esses servos ainda repassavam parte da produção que conseguiam para o seu senhor. Somente ao final do período medieval é que o entendimento do trabalho começou a mudar.

Durante a Revolução Francesa foi criada a célebre Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que foi um documento que iria refletir a partir de sua divulgação o ideal de liberdade, igualdade e fraternidade humanas, acima dos interesses de qualquer particular. Na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, pela primeira vez foram proclamadas as liberdades e os direitos fundamentais do homem de forma econômica, visando abarcar toda a humanidade.

Vê-se que até a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão não havia de se falar em direitos humanos ou princípio da dignidade humana, que por consequência, não se aplicavam também às relações trabalhistas.

No âmbito mundial, há algumas resoluções que trataram da dignidade da pessoa humana e serviram de base para outros ordenamentos, como a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, que buscava

estabelecer regras mínimas para o trabalho, e a criação em 1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas (convenções e recomendações) internacionais, baseados no Tratado de *Versalles*, instituído após o fim da I Guerra Mundial. Também durante este período destaca-se a edição da Carta *Del Lavoro* no ano de 1927, na Itália, criando um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil (CASSAR, 2018).

Observa-se então que se tratando de aspecto mundial, conforme cita Cassar (2018, p.15) "o Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano".

Por sua vez, no Brasil a Constituição do Império de 1824, já previa normas referentes ao Direito do Trabalho, seguindo os princípios da Revolução Francesa. Até este momento, observa-se a presença do trabalho escravo, que foi substituído pela mão de obra proletária. Após a libertação dos escravos ocorreu um aumento da demanda no mercado de mão de obra desqualificada e não havia trabalho para todos. Devido a este cenário, em 1891 foi criada a Constituição que garantia a liberdade de exercício da qualquer profissão (MARTINS, 2012).

Depois foram publicadas outras leis que buscavam defender os direitos trabalhistas, o que incentivou a criação da Justiça do Trabalho em 1941, e logo em seguida, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme pode ser constatado através da citação de Sérgio Pinto Martins (2012, p. 11) que segue:

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1943 pelo então presidente Getúlio Vargas, e contou com os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind na sua elaboração, juntamente com o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho. Citando Martins (2012, p.12): "o objetivo da CLT foi apenas o de

reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as", o que proporcionou a unificação as leis trabalhistas no Brasil e dessa forma permitiu que direitos nunca antes assegurados aos trabalhadores passassem a vigor, concedendo a classe proletária proteção contra os abusos dos empregadores, que motivados pelo lucro constante e sendo indiferentes ao bem estar dos funcionários (MARTINS, 2012).

O respeito às normas previstas na CLT possibilitam ao trabalhador um patamar de igualdade perante os seus empregadores, e garante que não só direitos trabalhistas, mas também direitos fundamentais à Dignidade da pessoa humana e que estão previstos na Constituição Federal de 1988, sejam observados e postos em prática.

Baseando-se neste breve histórico, constata-se que as relações trabalhistas existem há milhares de gerações e que conforme a humanidade passava por transformações, as relações trabalhistas também sofriam transformações. Tais transformações levaram a criação de leis e resoluções que trouxeram mudanças consideráveis para os empregadores e empregados. Entretanto, mesmo com todas as transformações ocorridas, algumas características dessas relações continuaram as mesmas, como as condições de trabalho degradantes e práticas abusivas exercidas por empregadores por todo o mundo, submetendo o trabalhador a situações onde é nítido o descaso e negligência com a sua saúde, bem-estar e segurança, requisitos necessários para que um indivíduo possa exercer suas funções laborais de forma digna.

Para entender o que são condições dignas de trabalho, entende-se que é necessário compreender o princípio da dignidade da pessoa humana. A seguir, este princípio será abordado, bem como as leis trabalhistas brasileiras que tratam do assunto.

2.2 Formulação do conceito da dignidade da pessoa humana

No Brasil, a dignidade humana é um princípio garantido pela lei maior, a Constituição Federal de 1988, e já em seu art. 1º, inciso III, destaca que é um fundamento do Estado democrático de Direito. Tal princípio pode ser dito como fundamental pois é visando o respeito à dignidade humana que os demais

ordenamentos são baseados, e por isso pode ser considerado como essencial para a manutenção do regime democrático, não podendo ser negligenciado. Conforme diz Delgado (2017, p. 38), "o princípio da dignidade humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e o Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu *status* econômico, social ou intelectual".

O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado também basilar para que sejam instituídos outros valores tidos como essenciais para caracterização da personalidade humana, como a honra, a liberdade, a segurança física e psíquica, o bem-estar físico e psíquico. Outros valores que também são amparados pelo princípio da dignidade da pessoa humana são a privacidade, a intimidade, a auto-estima e a imagem. Esses valores são intangíveis e estão diretamente associados a individualidade da pessoa humana (DELGADO, 2017).

Ao analisar o texto do artigo 7º e seus incisos no texto da Constituição Federal de 1988, onde estão estabelecidos os princípios constitucionais dos trabalhadores, o texto busca valorizar a atividade laboral, pois o legislador entendeu que o trabalho é uma das principais formas nas quais o ser humano pode se afirmar na sociedade em que está inserido e por isso deve estar bem amparado. Alguns incisos do art. 7º, são considerados para embasar o respeito ao princípio da Dignidade Humana:

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

[...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

[...] VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

[...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

[...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

[...] 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;

XXIV - aposentadoria;

[...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

[...] XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988).

A título de conhecimento, cabe salientar que antes da promulgação do texto da CF/88, o Brasil já havia tratado do princípio da dignidade humana na Constituição de 1946, entretanto, nesta data, o texto constitucional não se referia a dignidade como fundamento geral da vida pessoal e política, relacionando-a apenas ao trabalho. Por isto, cabe salientar que a CF/88 pode ser considerada inovadora neste aspecto, conforme citação a seguir:

A Constituição Democrática de 1988 [...] alçou o princípio da dignidade humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do País e ao núcleo de seu sistema Jurídico, político e social. Passa a dignidade a ser, portanto, princípio (logo, comando jurídico regente e instigador). Mas não só: é princípio fundamental de todo o sistema jurídico (DELGADO, 2017, p. 40).

Há de se dizer ainda que a Constituição Brasileira considera lesada a dignidade do ser humano quando este se encontra privado do gozo de direitos mínimos, que garantam ao indivíduo condições de se afirmar como ser humano para a sociedade na qual ele está inserido. O princípio da dignidade humana repele a negação dos meios fundamentais para seu desenvolvimento como pessoa ou a imposição de condições infra-humanas de vida (DELGADO, 2017).

Devido a sua relevância, entende-se que pois que o princípio da dignidade da pessoa humana pode ser denominado ainda de superprincípio, pois está presente no texto constitucional e em outras normas jurídicas relevantes, e trata de direito fundamental, inerente a qualquer indivíduo. Tal pensamento é corroborado pelo que defende Luís Roberto Barroso (2010, p. 11) ao dizer que:

a dignidade humana [...] é um valor fundamental que se viu convertido em princípio jurídico de estatura constitucional, seja por sua positivação em norma expressa seja por sua aceitação como um mandamento jurídico extraído do sistema. Serve, assim, tanto como justificação moral quanto como fundamento normativo para os direitos fundamentais (BARROSO, 2010).

Ao formular esta afirmação, o ministro Luis Roberto Barroso considerou os estudos realizados pelo filósofo Immanuel Kant, que entende que "toda pessoa, todo ser racional existe como um fim em si mesmo, e não como meio para o uso arbitrário pela vontade alheia" (KANT *apud* BARROSO, 2010, p. 18). Tal entendimento retrata a dignidade humana como valor absoluto, associado a autonomia que todo indivíduo possui para expressar sua livre vontade e de se autodeterminar, levando a compreensão de que um ser humano não poder ser utilizado como instrumento a ser utilizado para satisfazer de vontade alheia (BARROSO, 2010).

Ainda sobre a definição do princípio da dignidade da pessoa humana, o jurista Ingo Sarlet baseado em Michael Sachs entende que:

[...] no caso da dignidade da pessoa, diversamente do que ocorre com as demais normas jusfundamentais, não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade, etc.), mas, sim, de uma qualidade tida como inerente a todo qualquer ser humano, de tal sorte de que dignidade [...] passou a ser habitualmente definida como constituindo o valor próprio que identifica o ser humano como tal [...] (SACHS *apud* SARLET, 2011, 40).

Entende-se que tal definição citada acima não é vista como satisfatória, pois não elucida por completo a abrangência da proteção que este princípio constitui e seria tida por um conceito vago e impreciso. Mas apesar de não ser possível chegar a um conceito definitivo do que é o princípio da dignidade da pessoa humana e até onde ele resguarda os direitos do indivíduo, a dignidade que deve ser dispensada a um ser humano é real, trata-se de direito irrenunciável e inalienável, constituindo o ser humano como tal. Sendo assim, percebe-se ser mais fácil discernir o conceito do que não é dignidade humana em vez do que é de fato, posto as muitas situações em que ocorrem violações a ela (SARLET, 2011).

Percebe-se então que a dignidade é qualidade integrante da pessoa humana, sendo irrenunciável e deste modo deve ser reconhecida, protegida e respeitada, não podendo de forma alguma ser negligenciada ou retirada do indivíduo.

Com base nisso, Ingo Sarlet entende que:

[...]a dignidade da pessoa humana (por tratar-se, à evidência - e nisto não diverge de outros valores e princípios jurídicos - de categoria axiológica aberta) não poderá ser conceituada de maneira fixista, ainda mais quando se verificar que uma definição desta natureza não harmoniza com o pluralismo e a diversidade de valores que se manifestam nas sociedades democráticas contemporâneas, razão pela qual correto afirmar-se que (também aqui) nos deparamos com um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento(SARLET, 2011, 41).

Apesar dos desafios apresentados para se chegar a um conceito final do que é a dignidade da pessoa humana, destaca-se que é necessário que seja estabelecida uma definição jurídica deste princípio para que, baseados nessa definição, os operadores do Direito e autoridades que possuem o dever o de zelar pela preservação da Justiça busquem preservar o exercício do princípio da dignidade da pessoa humana para os indivíduos da sociedade e também tomem medidas para coibir e sanar eventuais violações (SARLET, 2011).

Sobre os desafios para alcançar a um conceito único sobre a dignidade da pessoa humana Ingo Sarlet defende que:

[...]reduzir a uma fórmula abstrata e genérica tudo aquilo que constitui o conteúdo da dignidade da pessoa humana, em outras palavras, a definição do seu âmbito de proteção ou de incidência (em se considerando sua condição de norma jurídica), não parece ser possível, o que, por sua vez, não significa que não se possa ou deva buscar uma definição, que, todavia, acabará alcançando pleno sentido e operacionalidade em face do caso concreto(SARLET, 2011, 53).

Desta feita, denota-se que o conceito de dignidade da pessoa humana possui muitos posicionamentos e há se concordar que, baseando-se no que já foi trazido até aqui, a dignidade da pessoa humana é preceito basilar da nossa Constituição Federal e que todas as demais normas devem estar fundamentadas nela.

Percebe-se ainda que, mesmo que não exista um conceito unificado e absoluto do que é a dignidade da pessoa humana, é perceptível quando ocorrem violações a este princípio. Tais violações podem ser notadas quando são retirados do indivíduo os meios necessários para que ele possa gozar uma vida digna ou mesmo ocorra um desrespeito a sua condição de ser humano, seja no âmbito físico ou emocional.

Quando é citado o princípio da dignidade humana e reconhecimento social do indivíduo, é sabido que ocorrem violações a este princípio em diversos seguimentos

da sociedade. Tal desrespeito foi analisado pelo sociólogo Zygmunt Bauman, em sua obra *Capitalismo Parasitário*, onde ele citou que:

Reconhecimento social significa a aceitação dos outros, a confirmação de que o indivíduo optou por uma vida decente, que vale a pena e que merece todo o respeito das outras pessoas. O oposto do reconhecimento social significa a negação da dignidade, a humilhação (BAUMAN, 2010, p. 78).

Ainda se falando de desrespeito a dignidade da pessoa humana, há de se entender que, conforme cita Bauman (2010, p.78), tal desrespeito "destrói a auto estima - nega o reconhecimento, recusa o respeito e aplica a exclusão -, substitui a exploração e assume a discriminação como explicação mais comumente usada para justificar o rancor do indivíduo em relação à sociedade".

Percebe-se então que a dignidade da pessoa humana não se reduz somente a valores individuais, mas se projeta para o âmbito social da pessoa e é nessa projeção social em que o indivíduo se afirma como ser social e estabelece relações interpessoais, entre as quais podemos citar as relações trabalhistas.

Relacionado a dignidade humana, enfatizando as relações de trabalho, o capítulo seguinte abordará o direito à desconexão do empregado. Se faz necessário entendê-lo e analisar os danos são gerados a um indivíduo que esteja inserido em uma relação de trabalho quando esse direito é desrespeitado para que se entenda o surgimento da síndrome de *Burnout* ou de esgotamento profissional.

3 DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

Este capítulo abordará o direito à desconexão, relacionado ao direito ao descanso que o empregado deve usufruir, como sendo o tempo de desligamento do ambiente de trabalho que é necessário para manter a sua integridade física e psíquica, bem como para o desenvolvimento de atividades laborais e da vida privada. Como aduz Cardoso (2015, p.7), "não há como falar em trabalho digno sem incluir nessa esfera o necessário tempo para o trabalhador repor suas energias físicas e mentais".

Para uma compreensão do direito à desconexão, serão esclarecidos seu conceito, posituação no ordenamento jurídico e ações que levam à sua violação por parte do empregador.

3.1 Fundamento histórico e caracterização do direito à desconexão

O direito a desconexão do ambiente do trabalho está relacionado ao direito ao descanso, visto que todo ser humano precisa descansar de tempos em tempos para repor suas energias e estar apto para exercer suas atividades cotidianas, sejam essas atividades laborais ou não.

Há de ser dizer ainda que:

o descanso, além de prevenir a fadiga, é para o homem direito de proteção à vida e elemento de inserção social; é elemento essencial de seu legítimo direito de viver livremente, de acordo com seu projeto de vida. O descanso, nesse sentido, visa a proteger o ser humano em sua plenitude para seu pleno desenvolvimento como ser social. Por isso, protege sua vida, sua saúde, seu projeto de vida e suas relações (CARDOSO, 2015, p.10).

A prática do descanso realizada pelo homem remete possui diversos registros históricos que podem ser encontrados na Bíblia Sagrada nos livros de Gênesis, quando Deus descansa no sétimo dia após a criação do mundo (Gn. 2.2-3), e no livro de Êxodo, quando Moisés ordena ao povo de Israel que guardem o sábado como sendo dia sagrado instituído pelo Senhor (Ex. 31.16).

Há, ainda, registros de períodos de descanso entre os trabalhadores da Grécia e Roma Antiga, que no dia de descanso usufruíam de tempo disponível para realizar compras e realizar práticas religiosas. A religião teve grande influência para

o estabelecimento do tempo de descanso, visto que estava intimamente ligada a valores culturais adotadas pelos povos pelo decorrer dos tempos. Como pode ser observado em períodos da Idade Média, o tempo de descanso passou a ser praticado aos domingos por determinação da Igreja Católica, que exercia poder tanto religioso quanto político nessa época. Dessa forma, mesmo ainda tendo forte apelo religioso, pode-se entender que o período de descanso ganhou espaço na cultura do trabalho (CARDOSO, 2015).

Diante dos pontos que foram expostos em relação à origem do direito ao descanso, entende o autor Cardoso (2015, p.12) que:

O direito ao repouso [...] evoluiu para além do seu valor teológico, como direito do homem do trabalho, para repor suas energias, melhor conviver com sua família e contribuir para produção social. Inquestionável, portanto, o direito ao repouso como direito natural do ser humano.

O direito à desconexão bem como o direito ao descanso, e tratado como direito social e pode ser considerado também um direito fundamental, pois tem influência direta sobre a saúde do trabalhador, e é inerente à dignidade humana. Tal pensamento é baseado no que prevê Cardoso ao mencionar que:

o repouso e o lazer, em seu sentido lato, são direitos reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, e também pelo nosso sistema constitucional, como direito social. Portanto, qualquer ofensa a esses direitos fere os postulados referidos [...], causando dano ao meio ambiente do trabalho e também ao existencial. Mitigar o direito ao descanso é ofender a essência da liberdade, a qual decorre da própria natureza humana – por isso, fundamental (CARDOSO, 2015, p. 13).

Entende-se ainda que o descumprimento do direito ao descanso pode fazer com que o trabalhador seja vítima do dano existencial, que está relacionado ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, que trataremos mais adiante.

Com o intuito de garantir que o direito ao descanso seja obedecido e respeitado, foram positivadas normas que tratam de tal assunto no ordenamento jurídico brasileiro. A seguir, serão abordadas algumas delas e também normas que do direito ao descanso no âmbito internacional e que são mitigadas no Brasil.

3.2 Amparo legal e fundamento jurídico do direito à desconexão

O direito à desconexão está relacionado ao descanso devido ao trabalhador e é considerado direito fundamental, pois está associado à integridade física e mental do trabalhador, conforme já foi citado no tópico anterior deste capítulo.

Quanto a sua abordagem histórica, foi somente após a Revolução Industrial que o direito ao descanso passou a ser considerado necessário para o operário, e deixou de ser amparado apenas por dogmas do Cristianismo e de outras religiões, para ser positivado no ordenamento jurídico de alguns países, a começar pela França, em 1814, a Suíça, em 1890, e a Alemanha, em 1891. A partir daí, o assunto passou a ser debatido por órgãos de abrangência Internacional, como 1919, na conferência de Paz de Paris, onde pelo tratado de Versalhes, foi estabelecido que os países membros da conferência adotassem o descanso semanal para os trabalhadores de pelo menos vinte e quatro horas. Em 1921, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também abordou assunto ao aprovar a Convenção nº 14, sobre repouso semanal nas indústrias, recomendando-o também para os comerciários. Em 1930, a OIT aprovou a Convenção nº 30, para regular o trabalho nos comércios e nos escritórios, e seguindo ainda as tratativas concernentes ao descanso semanal, foi aprovada a Convenção nº 106. Essas Convenções vieram a ser adotadas posteriormente no Brasil, através de decretos de lei e vigem até hoje em nosso ordenamento (CARDOSO, 2015).

Se tratando ainda de documentos internacionais que tratam do direito ao descanso, em 1948 a Organização das Nações Unidas (ONU) formulou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) que prevê o direito ao descanso do indivíduo em seus artigos XXIV, no qual está previsto que “toda pessoa tem direito ao descanso e à remuneração, especialmente a uma limitação racional das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Na legislação brasileira, o direito ao descanso é amparado pela Constituição Federal de 1988, nos incisos XIII, XIV, XV e XVII do art. 7º, que tratam não só do

descanso realizado de forma semanal, como também da duração da jornada de trabalho, garantindo o descanso diário, e férias. Seguem os incisos citados:

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

[...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

A legislação do trabalho prevê diversos institutos que buscam garantir momentos de descanso ao trabalhador, tais como os descansos semanais remunerados, os intervalos entre jornadas e intrajornadas, férias e feriados. Estes institutos pretendem oferecer ao trabalhador o momento de descanso indispensável para repor suas energias físicas e mentais, e desta forma, poder gozar dos meios de sociabilidades afetas a cada indivíduo. Por isso, todo instituto que estabeleça algum tipo de descanso ao trabalhador, mesmo que mínimo, como no caso do intervalo intrajornada, por exemplo, está vinculado à norma de ordem pública de proteção ao trabalho que busca propiciar ao trabalhador seu necessário momento de descanso bem como a liberdade de poder gozá-lo fazendo a programação social de sua vida (CARDOSO, 2015).

No que se diz ao período de descanso intrajornada, a Convenção de Leis Trabalhistas (CLT) prevê que sejam concedidos períodos de descanso ao trabalhador, conforme pode ser verificado no *caput* e parágrafos art. 71, que seguem:

Art. 71 Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Ainda se tratando do tempo de descanso intrajornadas, devemos citar ainda parte da Súmula 437 do TST, a qual dispõe sobre o direito à uma hora extra, quando não for concedido intervalo para refeição e repouso:

Súmula nº 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

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

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Devemos citar ainda que direito à desconexão também encontra amparo na Constituição Federal em seu artigo 6º, que trata dos direitos sociais, garantindo a todos brasileiros o direito à saúde e lazer, conforme pode ser percebido abaixo:

Artigo 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.

Desta forma, o direito à desconexão é, sobretudo, o direito que a Constituição conferiu ao trabalhador para que ele possa descansar sem ter contato com o trabalho. Tal entendimento é corroborado por Souto Maior que entende que:

os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p.310).

Mesmo com os dispositivos previstos no ordenamento jurídico que garantem o direito à desconexão do empregado, este direito é desrespeitado, o que fere a dignidade da pessoa humana do empregado, bem como acarreta na incidência do dano existencial.

Seguindo a tratativa do tema, serão abordadas a seguir algumas dessas formas de violação ao direito da desconexão, buscando dessa forma trazer esclarecimento para os interessados.

3.3 Fatores que ocasionam a violação do direito à desconexão

Com o advento da tecnologia e a facilidade que temos para estabelecer comunicação uns com os outros, tem sido cada vez mais comum que, mesmo após ter se ausentado do local de trabalho, o empregado seja acionado para tratar de assunto do seu ofício, o que, salvo casos em que o empregado está em regime de sobreaviso, gera muitos transtornos para o trabalhador. Assim, entende-se que durante o período de descanso, se o trabalhador tiver que responder e-mails, telefonemas, mensagens de texto, há violação do direito a desconexão (SOUTO MAIOR, 2003).

Ao violar o período de descanso do trabalhador, quando ele deveria desligar-se do ambiente de trabalho para usufruir da liberdade que o descanso proporciona ao indivíduo para tratar de demais assuntos relacionados ao seu cotidiano, ocorre violação do princípio da dignidade humana e por conseguinte, a incidência do dano existencial para o empregado (CARDOSO, 2015).

Em determinadas situações, dificilmente o empregado gozará do direito à desconexão. Nestes casos, diante da impossibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho, os empregadores sobrecarregam os seus funcionários com muitas tarefas e atividades, fazendo com que o empregado tenha raros momentos de descanso absoluto. Apesar de o direito à desconexão ter resguardo constitucional e amparo na legislação, pois é decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção à privacidade e intimidade, o descumprimento deliberado das normas que asseguram descanso ao empregado tem sido comum por parte das empresas e empregadores. Estes chegaram à conclusão de que ainda é baixo o número de empregados que chegam a pleitear na Justiça do Trabalho os seus direitos violados e que mesmo quando há ocorrência da lide, a eventual aplicação das sanções trabalhistas nesses casos é menos onerosa do que o fiel cumprimento do ordenamento jurídico (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013).

O jurista e desembargador Jorge Luiz Souto Maior listou alguns parâmetros, atividades e profissões que em geral são muito atingidas pela violação do direito à desconexão a fim de exemplificar a conduta dos empregadores, que são os principais agentes ofensores. Entre esses exemplos estão os altos empregados, ou que exercem cargos de confiança, caminhoneiros e teletrabalhadores.

Quanto aos altos empregados, entende-se que são aqueles que exercem cargo de confiança na empresa ou que recebem do empregador poderes de gestão que não são delegados a outros empregados, estabelecendo uma relação de superioridade hierárquica em face dos demais trabalhadores que não recebem tal poder. Em grande parte das tratativas, esses indivíduos ocupam posição de chefia e gestão e essa delegação de poder resulta em maior complexidade das funções exercidas bem como aumento de responsabilidade imputada a este empregado dentro do ambiente de trabalho. Devido a isso, é comum que este tipo de empregado seja vítima de jornadas de trabalho consideradas abusivas, pois devido às responsabilidades a eles atribuídas, geralmente estes trabalhadores estão conectados ao trabalho 24 horas por dia, 07 dias na semana, através de meios eletrônicos de comunicação, como celulares e notebooks (SOUTO MAIOR, 2003).

Tal abuso muitas vezes é justificado pelo inciso II, art. 62 da CLT, que pertence ao capítulo II da CLT e que regula os limites da jornada de trabalho, o

regime das horas-extras, os períodos de descanso intra e inter jornada e, por fim, o trabalho noturno. O inciso II, art. 62 da CLT defende que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

A questão é que devido a condições supracitadas, os empregadores muitas vezes sobrecarregam os funcionários em condições de alto empregados com atividades além do que lhes deveria ser solicitado, além de acioná-los fora do horário de trabalho firmado em no contrato de trabalho. É de se esperar que tal atitude por parte do empregador gere danos emocionais e psicológicos a esses funcionários, interferindo negativamente em suas vidas privadas. Quando acometidos pela ameaça de desemprego, os altos empregados se veem compelidos a buscar ainda mais preparo profissional e qualificação, pois não é interessante para eles que o patamar profissional que já foi alcançado lhes seja retirado, o que acarretaria o fim de uma trajetória de carreira e os levaria a uma possível crise de identidade e humilhação (SOUTO MAIOR, 2003).

Tratando-se dos caminhoneiros, no que se diz aos direitos trabalhistas, muitos acreditam que estes não possuem controle de sua jornada de trabalho, pois exercem trabalho externo e geralmente tem mais liberdade para trabalhar no horário que lhes é mais adequado. Entretanto, é sabido que é comum que a remuneração dos caminhoneiros esteja embasada na quantidade de quilômetros rodados, partindo do pressuposto de que eles não teriam horário para trabalhar. Dessa forma, muitos deles cumprem uma jornada de trabalho exaustiva, trabalhando muitas vezes por dias e noites, algumas vezes até mesmo sob o efeito de drogas, para que conseguir realizar mais viagens e por consequência, obter uma remuneração maior. Com isso, no entanto, colocam em risco não só a sua vida como a de todos que trafegam nas rodovias (SOUTO MAIOR, 2003).

Uma outra categoria de empregados que se pode considerar em caso de violação do direito a desconexão é a dos teletrabalhadores, que são assim classificados por exercerem atividade laboral fora do ambiente de trabalho usual, como empresa ou um escritório por exemplo. Por estarem fora do ambiente de

trabalho estabelecido, não quer dizer que não exista a necessidade de cumprir uma jornada de trabalho e de igual modo ter direito ao momento de descanso.

Tal afirmação está amparada no art. 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Desta forma, acredita-se que as pessoas que exerçam suas atividades laborais à distância não tenham carga horária ou jornada de trabalho estabelecidas por seus empregadores, o que pode parecer bom por um ponto de vista, pois teoricamente os empregados não estariam sendo vigiados e poderiam realizar as suas tarefas no momento em que desejassem. Entretanto, o que ocorre é que, amparado pela pressuposta liberdade que o empregado possui para escolher o melhor horário para trabalhar, o empregador se sente apto para acioná-lo a qualquer momento, o que pode ferir o direito a descanso de seu subordinado. O acionamento geralmente é feito através de e-mails, mensagens de texto, telefone celular e outros meios, e por não ter um horário estabelecido para ser realizado, priva o empregado de gozar plenamente do seu direito a desconexão das atividades laborais (SOUTO MAIOR, 2003).

Uma outra prática que também é entendida como agente de violação do direito ao descanso é a realização de horas extras de forma descontrolada, conforme entendimento de Souto Maior (2003, p.307) a seguir:

O ato de uma empresa que exige horas extras, sem o respectivo pagamento, aos seus empregados, em princípio é apenas uma agressão aos direitos individuais desses empregados, cuja satisfação, portanto, deve ser buscada pelas vias normais da ação individual, ainda que em litisconsórcio ativo (dissídio plúrimo). Mas, se vista por outro lado, considerando a repercussão do custo da produção e a concorrência desleal que essa atitude provoca com relação a outras empresas do mesmo setor, que não se utilizam de tal prática, a prática em questão revela-se uma autêntica agressão consciente da ordem jurídica, surgindo o interesse social em inibi-la (SOUTO MAIOR, 2003, p.307).

Ainda de falando de horas extras praticadas de forma abusiva, infere-se que quando o empregador exige que seus subordinados façam horas extras de forma descontrolada para satisfazer uma necessidade do mercado no qual está inserido, ele pratica ato ilegal, mesmo que pague o adicional de 50% que incide sobre a hora trabalhada, pois é entendido que quando o empregado realiza a hora extra, mesmo que esteja sendo regularmente remunerado, ele estará deixando de gozar de um período de descanso que lhe é necessário, o que pode gerar para ele males a sua saúde física e emocional, visto que a realização das horas extras passa a ser uma atividade ordinária para o empregado, e não mais extraordinária, com o intuito de sanar alguma demanda inesperada que venha a recair sobre a instituição empregadora (SOUTO MAIOR, 2003).

Tal entendimento está amparado pelos art. 186 e 187 do Código Civil de 2002:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Percebe-se então que o trabalhador deve gozar do seu período de descanso de forma plena, não tendo interrupções por parte do empregador no que se refere a estes períodos. Há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Ao ser acionado pelo seu patrão durante este período, ocorre desrespeito ao direito a desconexão. Tal afirmação é ratificada pelo acórdão a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. Na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23,/2003). Assim, quando apenas havia períodos de aguardo de chamados, e não pausas regulamentares, ao longo da jornada, devida a paga das horas de intervalo. Recurso provido (BERNARDO, 2010).

Sendo assim, percebe-se que há inúmeras formas de desrespeito e violação ao direito a desconexão, que é garantido ao trabalhador, para que ele possa manter-se saudável, tanto no aspecto físico quanto no psíquico e emocional. A violação do direito a desconexão é considerado um dos principais agentes de desencadeamento da Síndrome de *Burnout*, que por consequência desencadeia o dano existencial, e gera muitos malefícios ao trabalhador, pois fere o princípio da dignidade da pessoa humana, devido a todos os indivíduos, conforme já pode se ser constatado baseando-se em capítulos anteriores deste trabalho.

Continuando a tratativa do trabalho, abordar-se-á as características da síndrome de *Burnout*, bem como do dano existencial, que estão relacionados entre si, pois ambos são causados por violações à dignidade do trabalhador em seu ambiente de trabalho e tem se tornado cada vez mais comuns entre os trabalhadores.

4 A SÍNDROME DE BURNOUT E O DANO EXISTENCIAL

Neste capítulo, buscar-se-á demonstrar de forma resumida as características da síndrome de *Burnout*, que tem sido diagnosticada entre muitos trabalhadores, que além da síndrome por si mesma, apresentam também outros transtornos psíquico e emocionais gerados pelo dano existencial, o que tem prejudicado o rendimento das atividades do cotidiano do trabalho e fora de dele para esses indivíduos.

Também serão analisados aqui alguns casos em que os trabalhadores foram afastados pelos empregadores após terem apresentado o quadro da síndrome de *Burnout* e que recorreram a Justiça do Trabalho para pleitear seus direitos e amparo, negligenciados pelos seus patrões anteriormente.

4.1 Origem e diagnóstico da Síndrome de Burnout

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, teve a sua exploração iniciada em meados dos anos 70, com os trabalhos de Herbert Freudenberger (em 1974) e Cristina Maslach (em 1976). Foi Herbert J. Freudenberger, que utilizou o termo *Staff Burnout* para descrever os sintomas de estresse, fadiga e esgotamento físico e psicológico encontrado em trabalhadores das mais diversas áreas e ocupações, tendo sido diagnosticada nele mesmo em meados dos anos 70. Mais ou menos paralelamente, Maslach (1976) realizou uma pesquisa baseada em situações de pessoas que apresentavam alterações emocionais no ambiente de trabalho, vindo a contribuir mais tarde para o estudo da síndrome de *Burnout* com o desenvolvimento de duas publicações: Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI – Maslach Burnout Inventory) e o modelo multidimensional de Burnout (MAMEDE; CABRAL, 2017).

Sendo assim, pode-se afirmar que a Síndrome de *Burnout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento intenso físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e que acomete profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Segundo o Ministério da Saúde, 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.

Para entendimento da síndrome, a seguir serão citadas algumas considerações sobre classificação da doença.

4.2 Considerações científicas sobre a Síndrome de Burnout

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, em sua décima revisão (CID-10), traz o assunto sob o código “Z73.0 Esgotamento: estado de exaustão vital”, dentro do agrupamento “Z70-Z76 Pessoas em contato com os serviços de saúde em outras circunstâncias”, pertencente ao capítulo XXI: “fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde”, conforme resolução da OMS (TRIGO *et al*,2007).

No Brasil, a síndrome foi oficialmente adicionada às doenças relacionadas à saúde do trabalhador através do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que regulamenta a Previdência Social e trata em seu Anexo II da subdivisão de transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, como a sensação de estar acabado, incorporando à classificação a síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional. De acordo com a classificação do decreto nº 3.048, os fatores de risco dessas doenças seriam o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho. A Portaria Federal nº 1.339/GM–MS, de 18 de novembro de 1999, que institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho, mantém esta mesma redação (TRIGO *et al*, 2007).

Conforme os médicos e cientistas Telma Trigo, CheiTeng e Jaime Hallak, pode-se perceber os sintomas da síndrome de *Burnout* se da seguinte forma:

A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono (Cherniss, 1980a; World Health Organization, 1998). O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença destes muitas vezes desagradável e não desejada (Cherniss, 1980a; World Health Organization, 1998). Já a baixa realização profissional ou baixa satisfação com o trabalho

pode ser descrita como uma sensação de que muito pouco tem sido alcançado e o que é realizado não tem valor (Cherniss, 1980a; World Health Organization, 1998) (TRIGO *et al*, 2007).

Entende-se que a síndrome de *Burnout* é composta por três sintomas ou, mais apropriadamente, três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional – formando o que é conhecido como modelo multidimensional de *Burnout*. Entretanto, entre a comunidade científica ainda há dúvidas sobre a definição diagnóstica da síndrome de *Burnout*, suas diferenças e correlações com outros transtornos psíquicos, como a depressão.

A exaustão emocional seria o componente pessoal da síndrome, e é caracterizada por uma sensação de desânimo, fraqueza e falta de energia juntamente com o sentimento de incapacidade de lidar com as atividades rotineiras no ambiente de trabalho. Outros sintomas psíquicos também podem ser verificados como irritabilidade, raiva, impaciência, desesperança e depressão – e somáticos – como cefaleia, mialgia, náuseas e distúrbios do sono. A baixa do sistema imune consequente desses sintomas pode predispor o indivíduo a doenças infecciosas, especialmente de etiologia viral (ABREU *et al*, 2002).

Entende-se ainda que a despersonalização é a consequência do distanciamento e das atitudes negativas, indiferentes ou impacientes adotados pelo profissional que sofre desta síndrome. Esta característica é a responsável pelo efeito indireto da síndrome de *Burnout* sobre as pessoas que convivem com aquele que apresenta a doença. Porém, é importante a compreensão deste componente como um fator de proteção adotado naturalmente pelo sujeito esgotado (ABREU *et al*, 2002).

Acredita-se que a síndrome de *Burnout* desenvolve-se a partir da exposição dos afetados a estressores interpessoais presentes no ambiente de trabalho, entre os quais podemos citar o estímulo à competitividade entre colegas, a ameaça de desemprego, as exigências constantes de qualificação, entre outros. A síndrome seria uma resposta a este estresse. É também consenso que a síndrome é predominante em profissionais cujas atividades necessitem contato emocional direto e constante com os usuários daquele determinado serviço, donde se citam os

trabalhadores das áreas da saúde, da assistência social, das religiões, da educação, da segurança pública, dentre outras.

A dedicação exagerada à atividade profissional também é uma característica marcante de *Burnout*. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome: o portador de *Burnout* mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional.

Há de se dizer ainda que em maio de 2019 a OMS decidiu por incluir a Síndrome de *Burnout* na lista de doenças, síndromes que estariam ligadas a saúde, e a síndrome de *Burnout* estaria classificada como um fenômeno ligado ao trabalho que afeta a saúde (AMENDOLA,2019).

A seguir, serão citados alguns casos que ocorreram no sistema jurídico brasileiro e como tais situações foram tratadas.

4.3 Dano existencial e sua relação com a síndrome de Burnout

O dano existencial, é entendido como espécie de dano extrapatrimonial ou imaterial e pode ser identificado como a perda da qualidade de vida do indivíduo que, a partir da lesão sofrida altera ou até mesmo perde a possibilidade de manter as suas atividades cotidianas.

Entende-se que ele pode ser subdividido em dano à vida de relação e dano ao projeto de vida. No dano à vida, o ofendido perde algo que já estava incorporado ao seu patrimônio e prática cotidiana, como um *hobby* que costumava praticar ou alguma outra atividade relacionada ao lazer, com ir ao cinema todos os fins de semana. Na segunda hipótese, o ofendido vê frustrado as expectativas que tinha acerca de seu futuro como, por exemplo, ser pintor de paredes, mecânico, odontólogo, dentre outras atividades que se tornaram impossível para quem perdeu com o acidente as duas mãos. Em ambos os casos, o sentido que o lesado tinha de sua vida foi modificado pelo dano injusto perpetrado por alguém, ou seja, trata-se de um dano que protraí seus efeitos para o futuro, mas que pela análise feita, mostra-se como certo (MELO, 2016).

Considera-se também como exemplo de dano existencial o que ocorreu àqueles que passaram por tortura no período da II Guerra Mundial quando presos em campos de concentração, onde torturas tanto físicas quanto psicológicas. É sabido que nesses momentos, esses indivíduos sofreram as mais bárbaras e inimagináveis formas de atentado à pessoa como morte, lesões, dano psíquico, dano estético, dano ao projeto de vida e dano à vida de relação, dentre outros (MELO, 2016).

Ainda se tratando de entendimento do dano existencial, aduz-se que há duas correntes que podem ser consideradas no entendimento do dano existencial. Conforme Marco Aurélio Bezerra de Melo (2016) entende-se que:

a primeira defende que à semelhança do que sucede com o dano estético e psíquico, o dano existencial e gozaria de autonomia em relação ao dano moral. Seria um novo tipo de dano imaterial, justificando, portanto, uma reparação diferenciada em relação ao dano moral (MELO, 2016).

Já no que tange a segunda corrente, Bezerra de Melo (2016) entende que é “necessária a consideração dos danos existenciais, mas que estes não representam categoria autônoma, sendo este apenas mais um tipo de dano anímico que é possível distinguir”.

Baseando-se no que diz Matilde Zavala de Gonzalez, Bezerra de Melo entende que:

[...] todas as hipóteses apontadas como dano existencial já estariam inseridas na violação de algum dos direitos da personalidade. Importa sim que se reconheça o dano existencial para mensurar com mais precisão a extensão do dano sofrido. Deverá o magistrado aferir não apenas os efeitos psicofísicos sofridos pelo lesado, mas também apreciar se o fato danoso perturbou a normalidade da vida social da vítima (GONZALEZ *apud* MELO, 2016).

Percebe-se então que os danos existenciais estariam submetidos aos danos morais sofrido pela vítima e que esse tipo de dano não possui a mesma autonomia do dano psíquico e estético que podem ser apreciados objetiva e autonomamente em relação ao dano moral, inclusive mediante prova pericial. Entende-se também que não há utilidade para esse reconhecimento, tendo em vista a amplitude da Constituição Federal no que tange à proteção dos direitos da personalidade. Desta forma, tais danos merecem ser analisados, municiando o magistrado de fundamentos para avaliar com maior profundidade a extensão do dano à

personalidade que foi sofrido pelo ofendido, a fim de se assegurar ao lesado a efetiva reparação integral do dano ocorrido (MELO, 2016).

A definição de dano existencial foi ponderada por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, que aduz que

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal (BOUCINHAS FILHO;ALVARENGA, 2013, p. 243).

Sendo assim, para Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, o dano existencial ocorre no ambiente de trabalho quando

o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal (BOUCINHAS FILHO;ALVARENGA, 2013, p. 244).

Conclui-se então que o dano existencial é atribuído a lesões ocorridas ao estado emocional e psíquico do indivíduo e que tais danos, mesmo relacionados ao dano moral, pertencem a categoria distintas de danos e devem ser analisados de forma que o ofendido possa receber uma reparação adequada ao malefício que o dano gerou.

A seguir, serão abordados casos onde foram diagnosticados indivíduos com a síndrome de *Burnout* e dano existencial e que devido a isso foram afastados dos seus locais de trabalho por parte dos empregadores. Apresentar-se-ão decisões de tribunais em relação a esses casos e demais considerações sobre os fatos ocorridos.

4.4 Exemplos de ações trabalhistas relacionadas a Síndrome de Burnout

Os trabalhadores que apresentam os sintomas da síndrome de *Burnout* tem buscado a reparação pelos males ocasionados pela síndrome junto a Justiça do Trabalho através do ajuizamento de ações trabalhistas em face de seus antigos empregadores. Nessas ações, em geral são expostas as práticas abusivas que

foram cometidas pelo empregador e em seguida é requerido pagamento de indenização que possa amenizar os danos causados. Uma das motivações que levam ao ajuizamento da ação trabalhista é fato de o empregado ser desligado do quadro de funcionários da empresa após demonstrar sinais de esgotamento, baixo rendimento das atividades laborais, entre outros sintomas da síndrome.

Como exemplo de caso onde a doença se desenvolveu no ambiente de trabalho, há o caso da Jornalista Izabella Camargo, ex-funcionária da Rede Globo. O diagnóstico de Izabella ocorreu após uma série de exames pelos quais a jornalista já vinha passando a fim de encontrar respostas para vários problemas de saúde que vinha sofrendo. A jornalista precisou se afastar do seu posto como apresentadora nos programas Hora 1 e do Bom Dia Brasil na Globo, onde fazia o horário da madrugada desde 2014, a pedido de seus médicos. Ao retornar da licença no dia 29 de outubro de 2018, ela foi demitida pela emissora.

Segue trecho da matéria de Luisa Granato, publicada no site da revista Exame em 17 de dezembro de 2018, sobre o caso:

Os alertas de seu organismo começaram em 2016. Com o trabalho de madrugada, seu corpo não estava produzindo serotonina e ela começou a tratar um quadro de depressão.

Em seguida, veio a insônia e exaustão. Para manter seu ritmo de trabalho, Izabella tomava remédios para conseguir dormir e depois remédios para ficar acordada. Ela continuou buscando ajuda de médicos e profissionais de saúde, ia ao psicólogo e ao endócrino. Em 2017, começaram as dores de estômago.

O ano de 2018 veio com um aumento na carga de trabalho, acompanhado de dores de cabeça, exames de sangue que mostravam seu nível de cortisol três vezes acima do normal e crises de taquicardia.

Izabella prefere não falar de outros sintomas causados pela exaustão, mas não tem como fugir do episódio que aconteceu ao vivo, no qual ela não conseguia completar sua linha de pensamento e se lembrar do nome de uma capital durante a previsão do tempo.

Os médicos indicaram que seu horário de trabalho estava prejudicando sua saúde. No entanto, seus superiores na rede Globo não atenderam a seu pedido para mudar seu turno na programação (GRANATO, 2018).

É notável no caso narrado que o abuso cometido pela emissora no que tange a carga horária e jornada de trabalho foi o que desencadeou o surgimento dos sintomas apresentados pela jornalista que são referentes a síndrome de *Burnout*. O

caso da jornalista Izabella Camargo é mais um entre tantos outros que ocorrem em nosso país.

No caso da jornalista, após decisão judicial, a emissora de TV Rede Globo foi incumbida a reintegrar a jornalista ao quadro de funcionários da emissora, conforme trecho da reportagem publicada no site F5, da Folha de São Paulo:

Em julho deste ano, o juiz do trabalho José Aguiar Linhares Lima Neto, da 24ª Vara do trabalho, determinou a readmissão da jornalista, afirmando que a Síndrome de *Burnout* é uma doença relacionado ao trabalho e que Camargo estava no período de estabilidade (IZABELLA, 2019).

Ao ser reintegrada ao quadro de funcionários da emissora Rede Globo, Izabella não irá mais exercer a função de apresentadora, mas irá trabalhar na função de redatora do G1.

O caso apresentado a seguir trata de decisão em 2ª instância proferida a partir de dois recursos ordinários que foram impetrados após sentença da 2ª Vara do Trabalho de Barbacena. Na decisão em 1ª instância, o banco Santander foi condenado tanto ao pagamento de verbas rescisórias pendentes como de indenização por danos morais causados em face do adoecimento ocasionado pela Síndrome de *Burnout* ao seu ex-funcionário Marcos Afonso Quintão Cardoso. Nos recursos ordinários impetrados, a parte reclamada impugnou a necessidade pagamento indenização por danos morais, arbitrada inicialmente em R\$ 20.000,00, e a parte reclamante solicitou a majoração do valor a ser pago.

Como pode ser verificado no voto da relatora Denise Alves Horta que segue, a decisão de ressarcir o empregado devido o adoecimento gerado pela síndrome de Burnout foi mantido, visto que segundo análise da relatora, restou comprovado que os danos sofridos pelo empregado foram gerados por despreparo dos superiores:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram ao quadro de adoecimento com patível com Síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos art. 186 e 927 do CCB e art.5º, incisos Ve X da Constituição Federal.

(TRT-3, RECURSO ORDINÁRIO: RO 0011486-43.2015.5.03.0132. Relatora Desembargadora Denise Alves Horta. Belo Horizonte, 25 de outubro de 2017. Disponível em:

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5000>>. Acesso em: 30/09/2019).

Há de se dizer ainda, que o pedido de majoração da indenização foi acatado, tendo ficado o valor final estabelecido em R\$ 50.000,00.

O próximo exemplo trata recurso de revista que foi analisado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, impetrado pela empresa Guararapes Confecções S/A, reclamada da ação. No recurso, a recorrente questiona a sua responsabilidade no desenvolvimento da doença ocupacional de Maria Cleonice Gomes da Silva e requer a redução dos valores indenizatórios referentes a danos morais e materiais arbitrados em 1ª instância e mantidos pelo 21º Tribunal Regional do Trabalho.

Segundo relato da ação, a reclamante Maria Cleonice Gomes da Silva confeccionava de oitocentas a mil peças por hora, o que denota exaustiva rotina de trabalho. Tal rotina teria desencadeado dano psíquico e emocional à reclamante, preterindo a sua capacidade de trabalho, o que caracteriza o dano moral, visto que a capacidade de trabalho está incluída entre as expressões do direito da personalidade, e também dano material, pois após ter sido acometida pela síndrome, a reclamante adquiriu incapacidade laborativa permanente. Sendo assim, no que tange a isenção de responsabilidade pelo adoecimento da funcionária e pagamento de indenização moral e material, o recurso não foi conhecido, conforme pode ser verificado a seguir:

RECURSO DE REVISTA - DOENÇA OCUPACIONAL - NEXO CONCAUSAL - CULPA DA EMPRESA NO EVENTO DANOSO - AMBIENTE DEGRADANTE E MÉTODOS DE TRABALHO INADEQUADOS. 1. De acordo com a teoria da causalidade adequada, as concausas preexistentes - patologia anterior, predisposição genética do trabalhador ou caráter degenerativo da moléstia - não eliminam a relação de causalidade. Se as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante potencializaram ou agravaram a moléstia preexistente ou degenerativa, a doença deve ser considerada ocupacional, em razão da concausa com origem no trabalho. 2. Além disso, nos termos do art. 157, I e II, da CLT, o empregador deve propiciar condições salubres de trabalho aos seus empregados e a redução dos riscos inerentes ao serviço, como exigem as normas de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho. 3. No caso, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório existente nos autos, especialmente a prova pericial, documental e testemunhal, verificou que a moléstia psiquiátrica da reclamante (síndrome de burnout) tem nexo de concausalidade com as atividades laborais desenvolvidas em benefício da empresa e a reclamada agiu com culpa para a ocorrência da doença, pois exerceu pressão excessiva sobre a empregada, com uma estrutura organizacional contendo metas exorbitantes, ausências de pausas intrajornadas e exigência mental de prazos diários, causando esgotamento

profissional. 4. É inadmissível recurso de revista em que, para chegar à conclusão pretendida pela reclamada, seja imprescindível o reexame do contexto fático-probatório dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. DOENÇA OCUPACIONAL - DANOS MATERIAIS - INDENIZAÇÃO EM PARCELA ÚNICA - INCAPACIDADE TOTAL PERMANENTE. O art. 950, caput, do Código Civil determina que, caso a lesão à saúde perpetrada pelo ofensor acarrete a incapacidade para o trabalho, faz jus o trabalhador à pensão mensal, correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou ou da depreciação sofrida. Dessa forma, se a moléstia laboral incapacitou totalmente a reclamante para o trabalho exercido, é devida indenização material. Recurso de revista não conhecido MULTA DO ART. 475-J DO CPC/1973 - INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. 1. No entendimento deste relator, a multa estampada no art. 475-J do CPC/1973 (atual art. 523, § 1º, do CPC/2015) é plena e imediatamente aplicável na esfera trabalhista, considerando a omissão da legislação processual especial e a sua compatibilidade com o processo judiciário do trabalho. 2. Entretanto, com a ressalva de meu posicionamento, o Tribunal Pleno do TST, no julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 1786-24.2015.5.04.0000, definiu que não se admite a aplicação supletiva das normas processuais civis que regem as hipóteses de cumprimento da sentença, pois a CLT regula de modo distinto e específico o procedimento de execução por quantia certa (arts. 880, caput, 882 e 884 da CLT). 3. Por conseguinte, considerando a tese jurídica vinculante definida em recurso de revista repetitivo, inaplicável ao processo do trabalho a multa prevista no art. 475-J do CPC/1973. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST, RECURSO DE REVISTA: RR-67500-50.2012.5.21.0003, 7ª Turma, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT: 01/07/2019, Brasília, 26 de junho de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a7291129f9fa145bf6e24d6441f16b2b>>. Acesso em: 30/09/2019)

Ademais, no que diz respeito ao desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, firmou-se o entendimento que embora as condições de trabalho não tenham sido a única causa da lesão à saúde da reclamante, elas atuaram como agravante para a moléstia da reclamante.

No caso das indenizações requeridas por Maria Cleonice Gomes da Silva, foi arbitrado o valor R\$ 20.000,00 de danos morais e se falando de dano material, em face da lesão causada à saúde, a reclamante deverá receber parcela única referente aos lucros cessantes até o fim da convalescença.

No recurso de revista que segue, verifica-se um caso em que a solicitação de indenização pretendida pelo reclamante Ascendino Honório Felisbino em face do Itaú Unibanco que não foi acatada em 1ª instância, pois o juiz do trabalho não teria percebido o nexo causal entre as práticas abusivas da empresa e a causa da doença e desrespeito ao direito a desconexão. Desta forma, o reclamante impetrou recurso ordinário para questionar a decisão judicial no Tribunal Regional da 9ª

região, recurso este que foi deferido parcialmente pelo Tribunal. Ainda não satisfeito com a decisão, o então reclamante, agora, requerente, impetrou recurso de revista junto ao TST para aumento do valor de indenização arbitrado. A 2ª turma do TST entendeu que não cabia revisão do valor, conforme abaixo:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DANO MORAL. DEPRESSÃO. INCAPACIDADE PERMANENTE PARA A MESMA FUNÇÃO. CONCAUSA. VALOR DA INDENIZAÇÃO . A jurisprudência dessa Corte é no sentido de que somente é possível a revisão do importe fixado do dano moral, quando este se revelar excessivamente irrisório ou exorbitante, isto é quando estiver em descompasso com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerada às circunstâncias do caso concreto. No caso, o valor da indenização por dano moral fixado no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), foi arbitrado de forma razoável, considerando a redução de capacidade laboral, a intensidade do sofrimento do autor, a gravidade da culpa do reclamado, a concausa e a situação econômica do ofensor e do ofendido, bem como o duplo efeito da indenização por danos morais: compensação pela violação ao patrimônio moral e desestímulo pela prática reputada ilegal. Violação não demonstrada. Recurso de revista não conhecido.

(TST, RECURSO DE REVISTA: RR nº 1426-98.2012.5.09.0665, da 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes. DEJT: 24 de abril de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/34f67579065a9cf7a77d463f2cdd2b4>>. Acesso em: 30/09/2019).

Percebe-se que a quantia de R\$ 50.000,00 foi considerada suficiente para atender a reparação requerida pelo reclamante, valendo-se do princípio da razoabilidade e proporcionalidade.

A decisão a seguir traz um exemplo em que a reclamada Apa Confecções S/A questiona através de recurso ordinário junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região o pagamento de indenização por danos morais a Aline Felipe Tavares. A então funcionária da empresa apresentou o quadro de sintomas da síndrome de *Burnout*, devido condutas abusivas dos empregadores. Conforme pode ser notado no relato da recorrida, ela era obrigada a fazer movimentos repetitivos, sem pausa, com metas de produção exorbitantes e ainda sofria assédio moral constante exercido pelos chefes do setor em que trabalhava. O questionamento da empresa, aqui nomeada recorrente, baseou-se em laudo proferido por perito médico que atestava que antes de iniciar os trabalhos, já possuía depressão.

Entretanto, conforme poder ser verificado na decisão do TRT da 3ª Região, o ambiente de trabalho contribuiu para o agravamento do quadro depressivo da funcionária, o que gerou o dano existencial à sua personalidade:

DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. OCORRÊNCIA DE CONCAUSA. A concausa é outra causa que, não sendo a principal, concorre para a eclosão ou agravamento da doença. Assim, ainda que o quadro patológico do trabalhador seja de natureza psíquica, não relacionada diretamente ao ambiente de trabalho, se é possível que este, de alguma forma, tenha contribuído para a eclosão ou agravamento da patologia, está configurada a doença ocupacional ou o acidente de trabalho (art. 21 da Lei nº 8.213/91). Vale dizer, é suficiente para a concausa a mera possibilidade de a doença que acometeu a trabalhadora ter sido agravada em razão de suas atividades laborativas.

(TRT-3, RECURSO ORDINÁRIO: RO nº 0011794-23.2018.5.03.0052. Relatora Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças. DEJT: 04 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011794-23.2018.5.03.0052>>. Acesso em: 30/09/2019).

Na decisão acima então, entende-se que o recurso ordinário interposto pela reclamada teve o provimento negado, verificando-se a causalidade do agravamento do quadro patológico da reclamante causado pelos abusos cometidos pelos empregadores. Ressalta-se que o valor de indenização estipulado foi de R\$ 10.000,00.

A decisão abaixo trata de um caso onde um bancário que exercia cargo de confiança desenvolveu a síndrome, pois foi exigida dela carga horária além do que a lei prevê. Neste caso, o empregado apresentou um quadro de depressão e síndrome do pânico.

BANCÁRIO - JORNADA DE TRABALHO - FUNÇÃO DE CONFIANÇA BANCÁRIA - A regra geral é a jornada de trabalho do bancário de seis horas diárias (CLT, art. 224 caput), restando excluído os bancários que exerçam cargo de confiança previstos no parágrafo 2º do mesmo diploma legal e percebam gratificação não inferior a um terço do salário. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA BANCÁRIA - De acordo com o disposto na Súmula 287 do TST, a jornada de trabalho do bancário gerente de agência é regida pelo art. 224, §2º, da CLT e quanto ao gerente geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe a regra do art. 62, inciso II, do texto consolidado.

INTEIRO TEOR: Síndrome de Burnout e o CID F32.2 (episódio depressivo grave de acordo com o CID 10), não foram evidenciados atualmente, sinais e sintomas sugestivos ... como síndrome do pânico, síndrome de burnout e episódio depressivo grave, patologias estas que, de acordo com o Código Internacional de Doenças número 10.

(TRT-3, RECURSO ORDINÁRIO: RO nº 0011010-41.2016.5.03.0044. Relatora Desembargadora Maria Lucia Cardoso Magalhães. DEJT: 18 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011010-41.2016.5.03.0044>>. Acesso em: 30/09/2019).

Em todos os exemplos apresentados, percebe-se uma rotina de práticas abusivas por parte dos empregadores que ocasionaram o adoecimento dos empregados, gerando depressão e síndrome do pânico. Não há certa igualdade no que diz dos valores arbitrados, dadas as circunstâncias em que ocorreram as violações e capacidade econômica dos envolvidos, mas percebe-se o cuidado da corte ao garantir que os males sofridos fossem reparados de alguma forma.

5 CONCLUSÃO

O ordenamento jurídico brasileiro possui normas que amparam a manutenção da dignidade humana do indivíduo e prevê sanções que podem ser aplicadas em face de empregadores que ainda exercem práticas abusivas contra seus funcionários. Tal situação pode ser considerada um ponto importante para que situações abusos sejam coibidos e evitados.

Entretanto, entende-se que é importante que mais do que sofrer sanções, ocorra uma mudança de pensamento por parte das empresas que tomam para si o preceito de que o crescimento financeiro deve estar em primeiro lugar, em detrimento da saúde e bem-estar de seus colaboradores. O dano causado a empregados que se submetem a jornadas abusivas afeta não somente o próprio funcionário, como também aos seus familiares e também o próprio ambiente de trabalho onde ele está inserido.

As incidências da síndrome de *Burnout*, bem como do dano existencial, e outros males relacionados a saúde mental, tem se tornado cada vez mais recorrentes entre trabalhadores das mais diversas vertentes de trabalho. Caso a consciência dos empregadores não seja alterada, os casos em que há o diagnóstico da síndrome se tornarão ainda mais comuns. É preciso que seja a vida privada e a saúde do trabalhador sejam protegidas, posto que é matéria de interesse social.

Contudo, reconhecendo-se que somente a mudança de mente dos empregadores não seja suficiente e que em determinadas situações, os empregadores mantêm suas atitudes danosas em relação aos seus empregados, a despeito dos males que já tenham sido causados a outros empregados, há de se pensar que a Justiça do Trabalho poderia aplicar punições mais severas às empresas que desrespeitam seus funcionários. Entende-se que o endurecimento das sanções adotadas em relação às instituições empregadoras seria útil para inibir que tais empresas voltem a praticar condutas danosas a seus subordinados.

Percebe-se que a Justiça do Trabalho tem se mostrado complacente ao decidir em favor dos empregados que tem pleiteado a reparação dos males causados pelo desenvolvimento da síndrome, estabelecendo pagamento de indenizações a estes indivíduos, e em casos onde ocorreu o afastamento do

empregado, até mesmo a reintegração ao quadro de funcionários do empregador. Mas deve-se concordar que, seja qual for o valor da indenização arbitrado ou obrigação de fazer estabelecida, há certos males que jamais poderão ser reparados, principalmente aqueles que afetam o estado emocional de um indivíduo.

Sendo assim, pode-se concluir que o amparo que a Justiça do Trabalho tem oferecido aqueles que sofrem dos males da Síndrome de *Burnout* e outros males relacionados a saúde emocional, como o dano existencial, tem se mostrado satisfatório, visto que em grande parte das litígios relacionados a este assunto tem apresentado resultado favorável para os reclamantes. Entretanto, deve-se estar consciente de que não basta que sejam arbitrados valores a serem pagos, mas que o trabalhador seja percebido como ser humano que deve ter a sua dignidade respeitada e garantida, tanto no âmbito físico como emocional. Desta forma, o exercício da função por ele escolhida para ser o seu meio de sustento será cumprida de forma prazerosa, gerando contentamento e satisfação ao desempenhá-la. Um ambiente de trabalho que remete ao martírio, desgosto e importunação nunca será ideal para o exercício profissional de ninguém.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Klayne Leite de; STOLL, Ingrid; RAMOS, Letícia Silveira; BAUMGARDT, Rosana Aveline; KRISTENSEN, Christian Haag. Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout* no exercício profissional da psicologia. In: **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 22, n. 2, jun. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004>. Acesso em: 25/09/2019.

AMENDOLA, Gilberto. OMS incluí a Síndrome de Burnout na lista de doenças. In: **O Estado de São Paulo**. 28 mai. 2019. Disponível em: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas,70002845142>. Acesso em: 26/09/2019.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Disponível em: <https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf>. Acesso em: 30/09/2019.

BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução de João Ferreira de Almeida. 2. ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/2013_alvarenga_boucinhas_filho_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23/04/2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 de abril de 2019.

BRASIL. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 de março de 2019.

BRASIL. Lei 10.406 de 11 de janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro**. Brasília, DF: Senado, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 25 de abril de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª região). **Recurso Ordinário nº 0011486-43.2015.5.03.0132**. Relatora Desembargadora Denise Alves Horta. Belo Horizonte, 25 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5000>>. Acesso em: 30/09/2019.

_____. **Recurso Ordinário nº 0011794-23.2018.5.03.0052**. Relatora Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças. Belo Horizonte, 04 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011794-23.2018.5.03.0052>>. Acesso em: 30/09/2019.

_____. **Recurso Ordinário nº 0011010-41.2016.5.03.0044**. Relatora Desembargadora Maria Lucia Cardoso Magalhães. Belo Horizonte, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011010-41.2016.5.03.0044>>. Acesso em: 30/09/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª REGIÃO). **Recurso Ordinário nº 0132600-65.2009.5.06.0005**. Relator Desembargador Dinah Figueiredo Bernardo. Recife, 23 de setembro de 2010. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=632112010&tipoProcesso=fisico>>. Acesso em: 13/03/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 67500-50.2012.5.21.0003**, da 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 26 de junho de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a7291129f9fa145bf6e24d6441f16b2b>>. Acesso em: 30/09/2019.

_____. **Recurso de revista nº 1426-98.2012.5.09.0665**, da 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, 24 de abril de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/34f67579065a9cf7a77d463f2cdd2b4>>. Acesso em: 30/09/2019.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. In: **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 52, nº 207, p. 7-26, jul/set. 2015. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7>. Acesso em: 14/03/2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. Paris, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 20/03/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GRANATO, Luísa. Entenda a síndrome que afetou ex-apresentadora da Globo. In: **Exame**. 17 dez. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/entenda-a-sindrome-que-afetou-ex-apresentadora-da-globo/>>. Acesso em: 24/04/2019.

Izabella Camargo volta a trabalhar na Globo após decisão judicial. In: **Folha de São Paulo**. 23 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://f5.folha.uol.com.br/televisao/2019/09/izabella-camargo-volta-a-trabalhar-na-globo-apos-decisao-judicial.shtml>>. Acesso em: 26/09/2019.

MAMEDE, Rui Gil Coelho Cristino; CABRAL, Patricia Martins Fagundes. Do Burnout ao engajamento – uma moeda, duas faces? In: **Burnout, traumas no trabalho e assédio moral: estudos empíricos e reflexões conceituais**. Coimbra, Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, 2017. p. 33-55. Disponível em: <<https://www.esenfc.pt/pt/download/3866/eW3faxziX4OHVajHHEr9>>. Acesso em: 28/09/2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Marco Aurélio Bezerra de. **O dano existencial na responsabilidade civil**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/02/05/o-dano-existencial-na-responsabilidade-civil/>>. Acesso em: 25/09/2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar**. Disponível em: <<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 30/09/2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 106. Repouso semanal no comércio e nos escritórios. Genebra, 5 de julho de 1957. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_106.html#106>. Acesso em: 14/03/2019.

_____. Convenção nº 14. Repouso semanal nos estabelecimentos industriais. Genebra, 17 de novembro de 1921. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_014.html>. Acesso em: 20/03/2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Conteúdo e significado da noção de dignidade (dapessoa) humana. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org). **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz .Do Direito à desconexão do Trabalho. In: **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 23. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13/03/2019.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, CheiTung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. In: **Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)**, São Paulo, v.34, n.5. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000500004&lng=pt&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 25/09/2019.