

SÍNDROME DE BURNOUT E A SAÚDE DO TRABALHADOR: ASPECTOS FÁTICOS E JURÍDICOS DO JULGADO DO TRT 2

Andreza Santana Castro¹, Naiana Badaró Costa²

RESUMO: O presente artigo tem como propósito apresentar as consequências sofridas pelo trabalhador, em seu ambiente laboral, advindas da prática do assédio moral cometidas pelo empregador e/ou colegas de trabalho. Este fenômeno surgiu no ordenamento jurídico a partir da evolução da sociedade com o aumento das relações sociológicas no ambiente de trabalho. As eventuais práticas de assédio passaram a ocasionar doenças físicas e psicológicas, das quais será explorada a Síndrome de *Burnout* que, em síntese, trata-se do esgotamento extremo da saúde do trabalhador. Primeiramente faz-se necessário a conceituação dos referidos termos: Assédio Moral; Meio Ambiente de Trabalho e a Síndrome de *Burnout*. Posteriormente, serão apresentadas as repercussões psíquicas adquiridas durante o processo sofrido, destacando a relação existente sobre as consequências psíquicas com a proteção jurídica decorrente do dano moral proporcionado por esse ato praticado. Por fim será explanada é feita uma análise sobre o julgado do Recurso Ordinário nº 1001973 – 74.2017.5.02.0008, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), o qual versa sobre a prática do assédio moral sofrido pela reclamante, que configurou o esgotamento profissional, ou seja, a caracterização da Síndrome de *Burnout*.

Palavras-chave: Ambiente de Trabalho. Assédio Moral. Direito do Trabalho. Saúde do Trabalhador. Síndrome de *Burnout*.

ABSTRACT: The purpose of this article is to present the consequences suffered by the worker, in his work environment, arising from the practice of moral harassment committed by the employer and / or co-workers. This phenomenon emerged in the legal system from the evolution of society combined with the increase of sociological relations in the work environment. Any practices of harassment began to cause physical and psychological illnesses, of which the Burnout Syndrome will be explored, which, in short, is the extreme exhaustion of the worker's health. Firstly, it is necessary to conceptualize the referred terms: Moral Harassment; Work Environment and Burnout Syndrome. Subsequently, the psychic repercussions acquired during the process suffered will be presented, highlighting the relationship between the psychic consequences and the legal protection resulting from the moral damage provided by this practiced act. Finally, an analysis will be made of the judgment of Ordinary Appeal nº 1001973 - 74.2017.5.02.0008, within the scope of the Regional Labor Court of the 2nd Region (TRT2), which deals with the practice of moral harassment suffered by the claimant, that configured the professional exhaustion, that is, the characterization of the Burnout Syndrome.

Keywords: Work Environment. Moral Harassment. Labor Law. Worker's health. Burnout syndrome.

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Professora da Faculdade Anhanguera Unopar de Guanambi, e-mail: Andreza.castro@Kroton.com.br, lattes: <https://lattes.cnpq.br/1191516022067702>

² Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário, Bacharel em Direito. Centro Universitário FG – UNIFG.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar umas das questões, as quais passaram a conquistar um espaço de grande destaque e também de preocupação na Justiça do Trabalho, que são as ações praticadas no ambiente laboral e que correlacionam diretamente com a saúde e o bem estar dos trabalhadores.

As relações no ambiente de trabalho são complexas, em virtude das grandes modificações ocasionadas com o transpassar do tempo e a velocidade do constante movimento em que vive a sociedade pós-moderna. Foram justamente essas modificações, impulsionadas principalmente pela revolução industrial e com o retorno da intervenção estatal nas relações privadas, regulando e coibindo distorções de grande relevo, que marcaram, fundamentalmente, as relações trabalhistas (DELGADO 2017).

Segundo Delgado (2017) toda modificação que reflete em comportamento social, moldando e direcionando seus habitantes, cristaliza-se, para uma maior segurança jurídica, no ordenamento jurídico daquele Estado.

Assim, visando à correta aplicação da lei aos trabalhadores e aos próprios empregadores, surgem as normas trabalhistas consubstanciadas pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Em 1988 é promulgada a Constituição Federal que estabelece, dentre outros direitos e deveres, a proteção aos trabalhadores com normas referentes ao meio ambiente laboral, saúde e higiene.

A sociedade capitalista juntamente com a maximização do tempo veio modificar de maneira positiva e também negativa, o comportamento organizacional entre as pessoas no ambiente laboral, visando principalmente o lucro e deixando de lado a proteção dos trabalhadores, ocasionando assim, o surgimento de patologias ligadas ao meio ambiente do trabalho, como é o caso do assédio moral (CAIRO JÚNIOR, 2015).

Em decorrência do assédio, surgem várias mazelas, como por exemplo, a Síndrome de *Burnout* (síndrome do esgotamento profissional) que afeta diretamente a saúde mental do trabalhador, fazendo com que o mesmo sinta-se desmotivado a produzir e elaborar as suas atividades (CAIRO JÚNIOR, 2015).

O meio ambiente do trabalho tem uma influência significativa em relação à propagação da doença, uma vez que não sendo hostil, o mesmo surge como um dos fatores evidentes para essa prática

de assédio, contribuindo, assim, com o surgimento de outras doenças patológicas, pois o trabalhador, como qualquer cidadão, anseia por uma qualidade de vida em todos os ambientes, inclusive o ambiente de trabalho.

A ocorrência do assédio moral no ambiente laboral traz em si uma responsabilidade para o empregador, seja de maneira objetiva como também subjetiva, uma vez que, é de competência do mesmo a manutenção, organização e conservação de um ambiente laboral em que possa ser desenvolvidas suas atividades de maneira correta e que não infrinja nenhum direito tutelado e já garantido pela classe trabalhadora. (LEYMANN, 2000).

Para tanto, os Tribunais através de suas jurisprudências operam de maneira a garantir que esses direitos tutelados sejam cumpridos, de maneira que aplicam as devidas penalidades ao sujeito causador do eventual delito, tendo o mesmo que reparar o dano causado ao sujeito que sofreu o assédio e as suas conseqüentes patologias.

Embora não exista uma legislação federal para resguardar o trabalhador de eventuais práticas de assédio, seja o moral como o sexual, a Carta Magna dispõe em seu texto, normas que auxiliem na proteção do direito do trabalhador e que servem como suporte e fundamentação para as decisões proferidas pelos tribunais visando à coerção de possíveis práticas no futuro.

Com o intuito de discorrer acerca da temática, foi realizada uma construção teórica do tema, utilizando de revisão bibliográfica como técnica de pesquisa que, em concordância com Lakatos e Marconi (2003) consiste no levantamento de toda bibliografia já publicada sobre o tema da pesquisa em forma de livros de obras jurídicas, revistas, monografias, teses, artigos de qualificação entre A1 e B4 na Plataforma Qualis, tendo como referencial teórico, os ensinamentos de Cairo Júnior (2015); Barreto (2014); Guedes (2008); Leymann (2000); Delgado (2017), entre outros.

Posteriormente, foi feita uma reflexão sobre os aspectos jurídicos que circundam a temática, considerando a legislação brasileira existente acerca do tema, expondo posições doutrinárias e analisando a decisão que foi julgada no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT 2) que aborda o assunto em análise, qual seja, a prática do assédio moral tenho como decorrência a Síndrome de *Burnout*.

Este julgado encontra-se disponível no site eletrônico portal JusBrasil (www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia), que permite o acesso à jurisprudência de todos os tribunais, seja da justiça estadual, federal ou especializada, além dos tribunais superiores.

Para tal, utilizou-se dos métodos dialético e dedutivo. O método dialético, fundamentando-se na contraposição de ideias e na interpretação dinâmica e total da realidade, considerando os fatos dentro

de um contexto social (SILVA; MENEZES, 2001). Já ao se tratar do método científico dedutivo, considera-se que as conclusões estão implícitas nas premissas, ou seja, se as premissas são verdadeiras a conclusão não poderá ser nada mais que verdadeira. Em conformidade com Lakatos e Marconi (2003) considera-se método dedutivo, a ocorrência dos fenômenos particulares, partindo das teorias e leis.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Entre os direitos fundamentais do cidadão, estão a proteção à vida e a integridade física-mental, que no caso do trabalhador começa pela preservação do meio ambiente de trabalho.

Nem sempre à proteção aos direitos dos trabalhadores faziam-se respeitadas, na Idade média, por exemplo, não existia nenhum sistema ou legislação que visava à proteção dos mesmos no ambiente laboral. As corporações daquela época apenas prestavam assistência a vítimas de acidentes no trabalho. Com o passar do tempo e com advento da tecnologia, mais precisamente no período da revolução industrial, essa realidade da idade média não mudou, ao contrário, o descaso com o trabalhador foi ainda maior, havendo um aumento no número de acidentes no trabalho (GUEDES, 2008).

Surgiram então, depois das mobilizações em massa dos trabalhadores, grupos organizados que culminavam em manifestações e greves requerendo melhorias e mudanças comportamentais que traziam riscos a eles. A partir de então, houve a necessidade de introdução dos dispositivos legais que trouxeram, por exemplo, as normas de segurança e higiene do trabalho. Isso tudo resultou na concepção do que hoje se entende como meio ambiente do trabalho (NASCIMENTO, 2014).

Conforme preleciona Nascimento (2014) —A relação entre o homem e o fator técnico passou a exigir uma legislação tutelar da saúde, da integridade física e da vida do trabalhador. Diante desse novo paradigma e evidente vacância legal, alguns

conceitos do ambiente laboral necessitam ser perfilados, conforme será explorado no decorrer do manuscrito.

Para tanto, considera-se meio ambiente em sentido amplo, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas, de acordo com a Lei nº. 6.938/81, em seu artigo 3º, I (BRASIL, 1981). Considerando que o ser humano está inserido em um local onde nasce, desenvolve-se e morre, logo, esse meio que cerca os seres vivos e as coisas em geral é denominado de meio ambiente (CAIRO JÚNIOR, 2015).

O meio ambiente é composto por vários outros meios de natureza mais restrita, dentre esses

meios se encontra o meio ambiente do trabalho, que abrange o local onde o trabalhador exerce a sua atividade laborativa. Com efeito, —o meio ambiente, inclusive o do trabalho, é correlacionado diretamente na Constituição Federal ao objeto de direito sobre o qual incide o interesse da coletividade: a saúde humanal (DINIZ, 2018).

A Constituição Federal de 1988 trata do assunto em diversos dispositivos, atribuindo um de seus capítulos ao meio ambiente (Título VIII – Da Ordem Social. Capítulo VI – Do Meio Ambiente) instruindo, assim, princípios, regras e diretrizes para que se possa atingir um meio ambiente equilibrado, como bem essencial a uma melhor condição de vida e que todos tenham direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, tendo como dever de todos defendê-lo, de acordo com o art. 225 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Ao se tratar do meio ambiente do trabalho, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 200, VIII, delega ao sistema único de saúde a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho corroborando (BRASIL, 1988), assim, com a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) que em seu artigo 154 e seguintes do Título II, Capítulo V e no Título III, trata da segurança e saúde do trabalhador (BRASIL, 1943).

Assim, a Carta Magna em seu artigo 7º, XXII declara que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988). Direito esse, que está inserido nas condições adequadas para conquistar um ambiente laboral de boa qualidade, visto que, é no ambiente de trabalho o local que o trabalhador passa maior parte do seu dia.

Evidencia-se que ao decorrer dos anos o meio ambiente de trabalho foi ganhando mais destaque e importância, sempre visando a proteção da vida do trabalhador em todos os aspectos. A inibição da prática do assédio moral, por exemplo, é um dos meios de proteção no que diz respeito à área da saúde do trabalhador, pois o assédio moral sofrido no ambiente laboral ocasiona várias mazelas, das quais influem de maneira desagradável na vida profissional e pessoal do trabalhador (LEYMANN, 2000).

Para Nascimento (2014) a proteção ao meio ambiente do trabalho comporta o seguinte conceito, para que o trabalhador atue em local apropriado, é competência do Direito fixar condições mínimas que devem ser seguidas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer.

O empregador é responsável por garantir que o meio ambiente de trabalho seja seguro e sadio, livre de fenômenos que causem danos à saúde física-mental, como o caso de assédio moral que será

abordado ao decorrer deste trabalho. Essa responsabilidade encontra-se prevista em legislação, na qual versa que aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo, conforme arts. 186 e 927 do CC/2002 (BRASIL, 2002), combinado com o art. 5º, X, da CF/88, o qual preleciona que sejam aos danos morais, como os materiais (BRASIL, 1988).

É imprescindível destacar que, a má conservação do ambiente laboral e a falta de segurança, a qual deixa o trabalhador desprotegido, são consideradas como elementos principais que desencadeiam os acidentes e também as doenças ocupacionais no ambiente laboral. (MICHEL, 2001)

Buscando os ensinamentos de DIAS (2015), essa afirma que ao se tratar das doenças ocupacionais da atualidade, as consideradas de maior relevância, são as de físico-mental, que fazem com que o trabalhador chegue ao seu nível máximo de esgotamento, como é o caso da Síndrome de *Burnout*, que se trata de uma doença advinda do assédio moral.

2 ASSÉDIO MORAL

É fundamental entender a conexão existente entre o assédio moral e a Síndrome de *Burnout*, partindo do pressuposto de que a prática dessa conduta, presente no ambiente laboral, interfere diretamente na vida profissional e pessoal do indivíduo inserido nesse meio. Para tal, é necessário que se compreenda como é caracterizada essa prática e quais os tipos de assédio que se pode ocorrer no ambiente de trabalho.

A conduta abusiva por comportamentos, atos, gestos, palavras ou escritos que possam trazer dano à personalidade do trabalhador, à dignidade ou à integridade físico-psíquica daquela pessoa, caracterizam o Assédio Moral. Corroborando com esse entendimento, Dias (2015) preleciona que o Assédio, de maneira geral, é a violência contra a moral dos trabalhadores onde exercem suas atividades laborativas e são práticas tão antigas quanto o próprio trabalho, porém, esta se tornou mais intensa e também de maior gravidade e amplitude no contexto atual.

Guedes (2008) faz uma interessante observação sobre a definição do assédio moral:

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades se transformam em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror.

São várias as definições do conceito de assédio moral no trabalho. Leymann (2000), investigador em psicologia do trabalho, pioneiro nesta matéria, define assédio moral como sendo:

Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão.

Ao se tratar do assédio moral no trabalho Barreto (2014) define da seguinte maneira:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima

com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

O assédio moral no trabalho é, de fato, uma doença que se tornou equiparada a um acidente ocasionado no ambiente laboral, um risco psicossocial, como ensina o artigo 20 da Lei nº 8.212 de julho de 1991 (BRASIL, 1991).

Uma vez que o assédio moral foi equiparado como sendo um acidente de trabalho é necessário que se faça entender o conceito de acidente de trabalho que, conforme preleciona a Lei 8.213/91 em seu artigo 19 (BRASIL, 1991):

Artigo 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho (...), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Em nosso país, ainda não existe uma legislação Federal que trate sobre assédio moral. Mas é possível proteger o direito do trabalhador nas esferas administrativa, cível, trabalhista e na nossa Carta Magna. Equiparando o assédio moral com o dano moral é que se pode efetuar a reparação do dano causado, uma vez que, ambos seguem os mesmos critérios.

O fundamento legal para a indenização por dano moral na Justiça do Trabalho encontra embasamento legal na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, caput, V, que prevê indenização por dano material, moral ou à imagem, e o inciso X, que determina serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988). Por sua vez, o Código Civil em seu artigo 186 dispõe: aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

É responsabilidade do empregador, ao se tratar do assédio, responder tanto pelos seus atos praticados objetivamente como também pelos atos de seus empregados, segundo estabelece o artigo

932, III, do Código Civil, in verbis —Art. 932. - São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçal e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, 2002).

A respeito da responsabilidade do empregador a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe em seu artigo 2º que: —o empregador assume os riscos da

atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (BRASIL, 1943). Contudo, é necessário que o mesmo deva ter conhecimento de tais atos praticados, uma vez que, o assédio exige a reiteração desses atos hostis. Somente se não agir é que estará caracterizada sua responsabilidade objetiva (BRASIL, 2002).

É importante destacar que o assédio moral não ocorre apenas com o empregado, ocorre também o assédio ascendente, até aqui não citado, que é o assédio moral praticado por um empregado ou um grupo de empregados em relação a um superior hierárquico, porém, o mais frequente é o praticado contra minorias, vulneráveis por diversos fatores e que, de uma forma ou de outra, acabam por —aceitar a conduta por medo de manifestar e assim acarretar com perda do emprego (SOBOLL, 2008).

Partindo desse pressuposto da —aceitação da conduta, praticada contra o trabalhador, é que surgem as doenças físicas – mentais e o esgotamento do trabalhador que não o afeta somente no ambiente laboral, mas também em sua vida cotidiana (SOBOLL, 2008).

Seguindo o entendimento de que o assédio moral causa inúmeras repercussões que afetam a saúde do indivíduo, é importante colacionar o entendimento resumido de Pacheco (2007), o qual explana que:

O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusive, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal com nas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenômeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade.

No campo do assédio moral, é possível identificar-se três espécies básicas, a saber: assédio moral vertical; o assédio moral horizontal ou o assédio misto (SOBOLL, 2008).

2.1 ASSÉDIOS MORAL HORIZONTAL, VERTICAL E MISTO.

Assédio moral vertical é caracterizado como sendo aquele perpetrado por pessoas de níveis

hierárquicos diferentes, envolvidos em uma relação de trabalho celetista ou estatutária que envolva, portanto, subordinação. O assédio moral vertical pode ser: vertical descendente ou vertical ascendente (SOBOLL, 2008).

O vertical descendente é muito comum até pelo poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório, referente à empresa que é repassado aos seus prepostos. Enquanto o assédio vertical ascendente é bem mais difícil de ocorrer e se caracteriza quando, por exemplo, o caso em que uma secretária que sabe de algum fato errado praticado pelo seu chefe passa a assediá-lo de forma que ele faça suas vontades sob pena dela o entregar (SOBOLL, 2008).

O assédio moral horizontal caracteriza-se como sendo aquele ato praticado entre trabalhadores hierarquicamente iguais, não havendo, portanto, qualquer relação de subordinação entre eles, é claro, trabalhadores de uma mesma empresa. Tais assédios configuram-se pelos mais diferentes motivos, homofobia, intransigência racial ou preconceito étnico (SOBOLL, 2008).

Para que ocorra o assédio moral misto, obrigatoriamente, necessita de ao menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido. A agressão terá um ponto de partida que pode ser do superior ou dos colegas, mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar. A vítima passa a ser apontada como causa fundamental das irregularidades ou erros cometidos no ambiente laboral. Os —espectadores| do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, contribuindo para o resultado pretendido pelo agressor originário (SOBOLL, 2008).

As várias formas do assédio desencadeiam mazelas, das quais transformam a vida do trabalhador de maneira significativa, levando, em casos extremos, até a cometer o suicídio. Dentre essas doenças a que vem ganhando destaque nos dias atuais é a Síndrome de *Burnout*, que é um dos temas desse trabalho e descritos a seguir.

3 A SÍNDROME DE BURNOUT E OS SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Dentro do contexto da saúde do trabalhador e ao se tratar de sua saúde mental existe uma psicopatologia que está ganhando destaque neste século. Essa psicopatologia é o estresse/esgotamento de sobrecarga profissional, mais conhecida como a Síndrome de *Burnout*. (LEYMANN, 2000)

A origem do nome desta síndrome vem do inglês *Burnout*, um termo que tem como significado

combustão completa, pois, o esgotamento emocional, sobrecarga e estresse sofrido pelo trabalhador é de tamanha magnitude, que ao fim do processo, considera-se que o mesmo perdeu todo o seu potencial e utilizou de toda sua energia disponível, cuja sua causa é ligada diretamente à vida profissional. A síndrome é registrada e classificada no Grupo V da CID-10, Z 73.0 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) (VÁLIO, 2018).

Embora a síndrome origina-se do estresse, não é possível dizer que ambas são iguais, pois o *Burnout* é considerado como um estágio avançado de estresse, que é configurado como o máximo de forças utilizadas, o esgotamento do trabalhador que, boa parte das vezes, sequer reage a esse estado de saúde. O indivíduo que está afetado por essa síndrome passa a se —esgotar com facilidade, tanto fisicamente quanto psiquicamente, o que várias vezes, é diagnosticado erroneamente como depressão ou transtorno de ansiedade (DIAS, 2015).

A Síndrome de *Burnout* equivale a um transtorno psíquico exposto pela primeira vez no ano de 1974 por Freudenberger (1974):

Trata-se de um distúrbio psíquico descrito em 1974 pelo médico americano Freudenberger, que começou a observar alguns comportamentos e ele não entendia bem o que estava acontecendo. Não é depressão, não é transtorno, não é um distúrbio, mais algo está acontecendo que leva as pessoas a desistir do seu trabalho.

É uma doença psíquica, ocasionada em virtude de repetições constantes de atos ou ações que destoa aquele indivíduo, afetando, com o passar do tempo, a produtividade no desempenhar de suas funções e conseqüentemente ocasiona a sua demissão ou mesmo sua substituição por maquinários e em casos mais extremos leva o trabalhador a praticar o suicídio. Barreto (2003), ao relatar sobre a desconexão psicológica, explica que:

Quando as punições e controles culminam em exclusão do quadro de trabalhadores quer seja através da política de dispensa temporária (lay-off), demissão estimulada ou por justa causa, são muitos os que desestruturam psicologicamente, perdem o rumo da própria vida e praticam o suicídio.

No cortejo sintético, fundamentada na perspectiva social-psicológica, Livia de Oliveira Borges (2002) explica que o início se dá através do desenvolvimento de sentimentos de baixa realização pessoal e esgotamento emocional em paralelo. Posteriormente, Livia descreve que em resposta a ambos, como uma estratégia de

afrontamento ou defensiva instala-se a despersonalização, constituindo uma fase final ou um tipo

específico de reação ao estresse ocupacional prolongado, que envolve atitudes e comportamentos negativos com respeito aos clientes, ao trabalho e à organização.

É notório que o ambiente laboral, ao qual faz parte o indivíduo, é caracterizado como a origem primária da Síndrome de *Burnout*, todavia, essa definição não é o bastante para ser configurada tecnicamente como sua fonte primária causadora. Válio (2018) relata que para a manifestação da síndrome no indivíduo não é necessário apenas que ocorra a prática do assédio moral, é preciso que ocorra algo a mais, de forma adequada a comprovar a sua causa laboral, pois a síndrome advém da deficiência do modo gestão do trabalho, onde quase não há autonomia e sim sobrecarga de tarefas, sentimento de injustiça, instabilidade no emprego, um controle quantitativo e qualitativo e dentre tantas outras causas que vão somando à predisposição do próprio indivíduo que sofreu o assédio.

Guedes (2008) descreve como grupo de profissionais que mais sofrem da síndrome aqueles em que suas funções laborais estão ligadas a serviços educacionais, administrativos e atendimento ao público. No caso desses profissionais, a baixa realização pessoal e o esgotamento mental possuem um paralelo ligado diretamente a prática do assédio, não sendo decorrente apenas dele, mais sendo sintomas da síndrome que decorre das ações praticadas pelo sujeito agressor. Essas ações conduzem a vítima a comportamentos agressivos, nos quais só serão constatados após o período de sobrecarga emocional, esses comportamentos são relativos ao —terror psicológico‖ em que o indivíduo sofreu.

Guedes (2008) define a vítima desse —terror‖ da seguinte forma:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de

—modernização‖ da empresa.

A literatura especializada atesta que a prevalência da ocorrência dessa síndrome está entre os trabalhadores mais jovens, sobretudo entre aqueles que ainda não atingiram os 30 anos de idade; e é comumente atribuída à falta de

experiência, que gera insegurança ou até mesmo um choque de realidade no momento em que o trabalhador percebe que tal atividade não garantirá a realização de seus anseios (TRINDADE;

LAUTERT, 2010, apud BOYNARD, 2012).

No que diz respeito à predominância dos sintomas da referida síndrome, esses estão relacionados à saúde mental e emocional, como a fadiga e depressão além de mudanças no comportamento e desenvolvimento de suas atividades cotidianas, que não se encontram somente relacionadas com o ambiente laboral. Visto que, no plano individual há ocorrência de sintomas específicos como: sentimentos de solidão, agressividade, distanciamento emocional, impotência e onipotência, ansiedade, hostilidade, alterações cardiovasculares, respiratórias, imunológicas, sexuais, diminuição da satisfação laboral, aumento dos conflitos interpessoais entre colegas e supervisores e, conseqüentemente, uma diminuição da qualidade de vida no trabalho (TRINDADE; LAUTERT, 2010, apud BOYNARD, 2012).

Todavia, a simples demonstração desses sintomas não é considerada o suficiente para a caracterização da síndrome, é necessário que a manifestação ocorra em pessoas —normais que nunca tenham sofrido nenhum tipo de distúrbio psicológico, além de um laudo emitido por um profissional especializado na área (TRINDADE; LAUTERT, 2010, apud BOYNARD, 2012).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região firmou entendimento perante jurisprudências configurando a síndrome como uma doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.213/91), decorrente do ambiente de trabalho hostil e inadequado (BRASIL, 1991).

Diante disso, a Organização Internacional do Trabalho reconhece que a referida síndrome é umas das hipóteses de acidente de trabalho, conforme dispõe o Anexo II do Decreto nº 3.048/99, no que concerne ao Grupo de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho: Doença: XII - Sensação de Estar Acabada (Síndrome de Burnout – Síndrome do esgotamento profissional) — Z73.0; agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: 1. Ritmo de trabalho penoso — Z56.3; 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho — Z56.6 (BRASIL, 1999).

A Síndrome de *Burnout*, de acordo com a Portaria aprovada pelo Ministério da Saúde em 1999, consoante com o Decreto nº 3.048/99.1.339/GM, o assédio moral, caracterizado como um terror psicológico sofrido pelo trabalhador faz com que o indivíduo passe a apresentar um quadro severo de transtorno de estresse com conseqüências que o impede de retornar a sua vida —normal, de forma que, por mais que o tempo passe, o portador da síndrome, costuma lembrar as práticas do assédio como se fossem situações presentes, como se a prática do assédio não tivesse acabado. O trauma sofrido pelo assediado, fazendo com que ele passe a dizer com frequência que —não se sente o mesmo, que perdeu sua identidade (BRASIL, 1999).

Desta forma, há de se observar que a Síndrome de *Burnout* é uma das consequências mais impactantes e fortes que uma vítima do assédio moral pode ter em sua saúde física-mental.

Portanto, conforme entendimento jurisprudencial do TRT2, é reconhecido que o meio ambiente laboral, influi diretamente na saúde do trabalhador e vice-versa. Desta forma, há de se convir que o assédio moral, em seu contexto laboral, desencadeia varias mazelas que podem levar ao afastamento do trabalhador de suas atividades, procedimento que desperta interesse no Direito Previdenciário. A jurisprudência assevera o nexo de causalidade entre o assédio moral e as doenças psicológicas, tal como transtornos mentais, sobretudo em casos que é comprovada a conduta danosa, na qual implica o dever de reparação do dano sofrido.

4 ANÁLISE DA SÍNDROME DE BURNOUT NO RECURSO ORDINÁRIO N° 1001973 – 74.2017.5.02.0008

A desobediência às normas de segurança e higiene do trabalho enseja, reflexivamente, em aumento de casos para tratamento na saúde pública, crescendo, conseqüentemente, o dispêndio de verbas para esta área.

Sob o prisma constitucional, consubstanciado como direito fundamental, encontra-se, positivado no art 5º, inciso XXXV, que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário a lesão ou ameaça a direito. Sendo assim, o Poder Judiciário é imprescindível na aplicação da lei ao caso concreto em torno do tema explanado (BRASIL, 1988).

Desta forma, uma melhor análise exemplificativa, apresenta o posicionamento do Tribunal Regional Do Trabalho Da 2º Região, no que diz respeito ao Recurso Ordinário que detém como partes a reclamante Andreia Fernanda Teixeira e o reclamado ITAU Unibanco S.A. para que fosse escolhido esse julgado, foi elaborada uma pesquisa através dos sites JusBrasil e do próprio Tribunal supracitado, foram encontrados aproximadamente 10 (dez) julgados nos quais falavam da eventual síndrome, sendo escolhido o presente Recurso para análise ao levar em consideração os fatos descritos bem como a ênfase na correlação do Assédio Moral com a Síndrome de *Burnout*.

A reclamante buscou no judiciário um meio para se —restabelecer— pelos danos físicos e psíquicos que enfrentou no período em que trabalhava em uma das agências da reclamada.

Entretanto, o que convém destacar, o assédio moral sofrido pela reclamante, onde a Magistrada pode observar que durante o depoimento pessoal, a reclamante apresentou comportamentos apreensíveis, como destaca em uma parte do seu voto (TRT-2 - RECORD: 10019737420175020008 SP 1001973-74.2017.5.02.0008, Relatora: SÔNIA APARECIDA GINDRO, 10ª. TURMA, Data de

Publicação: DJ 25/09/2019):

[...] esta Magistrada não pode fechar os olhos para a reação da reclamante, durante a colheita do depoimento pessoal, ao ser questionada sobre sua superiora hierárquica Cristina. [...] a reclamante estremeceu na cadeira, falou com voz embargada e teve dificuldade para externar as palavras em razão da forte emoção.

As reações expressadas pela reclamante fizeram com que a Magistrada entendeu que a probabilidade do acometimento do assédio moral naquele caso era grande e passou a colher o depoimento de uma das testemunhas, onde foi afirmada que já havia visto sua colega saindo da sala da superiora Cristina chorando, entretanto não tinha presenciado a conversa e nem sabia ao certo o assunto tratado nelas.

Como já mencionado é definido neste trabalho, há de se destacar que existem casos onde o assédio moral não é praticado na frente de outros funcionários e que em situações como esta as declarações da vítima e da testemunha possuem relevância para a comprovação da ocorrência do fato. Ademais, para maior veracidade, a reclamada passou por um profissional e apresentou o laudo pericial concluindo que a reclamante possuía transtorno psiquiátrico de adaptação, bem como a Síndrome de *Burnout*, patologias decorrente do assédio moral sofrido.

Conforme constou do referido laudo (TRT-2 - RECORD: 10019737420175020008 SP 1001973-74.2017.5.02.0008, Relatora: SÔNIA APARECIDA GINDRO, 10ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 25/09/2019):

[...] Não há dúvidas de que foi o ambiente profissional que causou o transtorno psíquico acometido pela reclamante e, assim, reforça-se a tese de que a reclamante sofria assédio moral na reclamada, praticado por Cristina. [...] é dizer: restou evidenciado o assédio moral sofrido pela autora, que se submetia a atos de humilhação e constrangimento, quando sua superiora hierárquica demonstrava insatisfação com o trabalho prestado, submetendo-a a uma pressão psicológica.

Ora apresentados estes elementos descritos no laudo pericial, comprovou-se a responsabilidade civil, previstos no art. 186 do Código Civil, quais sejam (TRT-2 - RECORD: 10019737420175020008 SP 1001973-74.2017.5.02.0008, Relatora: SÔNIA APARECIDA GINDRO, 10ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 25/09/2019):

[...] a) dano, evidenciado pelas doenças incapacitantes desenvolvidas pela reclamante, correspondentes a transtorno psiquiátrico de adaptação e síndrome de *Burnout* (dano moral); b) culpa, evidenciada pela ausência de adoção de medidas tendentes a resolução dos riscos inerentes ao trabalho, a que está obrigada por força da lei (art.7º, XXII, da Constituição Federal); c) nexo de causalidade entre as doenças da reclamante e a sua atividade laboral.

A reclamante ainda comprovou que ficará afastada do trabalho no período de 06 meses pelo

INSS, recebendo o auxílio doença acidentário (B91) e neste período a reclamada não recorreu e nem contestou ao INSS este benefício, o que de forma indireta, assumiu o nexo causal.

Conforme preleciona Gonçalves (2017) um dos pressupostos da responsabilidade civil é a existência de um nexo causal entre o fato ilícito e o dano produzido. Sem essa relação da causalidade não se admite a obrigação de indenizar.

Conclui-se, portanto, pela evidente proteção constitucional ao trabalhador, em que ao ver seu direito sendo lesado, o poder judiciário intervirá não podendo este se abster. Evidencia-se a necessidade de implantação de políticas públicas voltadas para a conscientização da população sobre a importância de denunciar o assédio moral, bem como, na mudança comportamental do empregador, assim como o aumento da fiscalização por parte dos entes públicos em coibir tal prática.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade moderna em que vivemos, o trabalho passou a ocupar, em sua maioria, a razão de viver para determinadas pessoas. Isso porque, o indivíduo passou a enfrentar uma dificuldade, no que diz respeito, ao sentido da sua própria vida, passando a depositar suas expectativas de uma vida melhor na sua atividade laboral.

O cidadão passa boa parte do seu dia no ambiente de trabalho e considera-se responsabilidade do empregador garantir de que este local de trabalho seja seguro e sadio, onde não seja propenso a acontecer fenômenos que prejudiquem a sua saúde.

Tanto a doutrina como a jurisprudência já reconhecem que o meio ambiente de trabalho influi na saúde do trabalhador e vice-versa, ao ponto que a inexistência de um ambiente saudável torna-se propenso ao surgimento de mazelas, como é o caso do assédio moral.

A prática desse assédio é uma conduta insensível praticada no ambiente laboral, tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho, com o intuito de causar isolamento e até mesmo a demissão e que, conseqüentemente, gera danos irreparáveis para a vítima, tanto na esfera profissional como na pessoal. Assim, ao ver sua vida laboral ruir, o trabalhador não vê outro caminho senão o do desespero.

Desta forma, percebe-se que o ambiente de trabalho doente é o local propício para que, cada vez mais, atos de violência e de agressão psicológica se disseminem, e, com isso, proporcionalmente, ocorra a elevação dos casos de estresse por sobrecarga, bem como o desgaste emocional que se caracteriza, inicialmente, como estresse, cujo quadro pode agravar progressivamente, evoluindo para o desenvolvimento de transtornos mentais, como por exemplo, síndrome de *Burnout*.

Sendo assim, a síndrome é considerada como uma das conseqüências do assédio moral no ambiente laboral doente, na qual a jurisprudência atesta que esse nexo causal entre o assédio e as doenças psicológicas, sobretudo nos casos em que possa ser comprovada a conduta danosa, há o dever

de indenização ao trabalhador.

Para tal, ao se tratar de uma esfera preventiva, compete aos personagens presentes no contexto laboral, empregadores e trabalhadores, empenhar-se em

combater o assédio moral através de programas de prevenção e conscientização dos impactos gerados pela prática desse ato. Ressalta-se, também, a necessidade de investir em uma cultura de informação visando a manutenção de um ambiente laboral equilibrado, no qual não beneficiará apenas a uma classe, mas sim à todos os envolvidos, no qual ao melhorar a qualidade de vida no trabalho inevitavelmente implicará no aprimoramento da produção, tanto na perspectiva qualitativa como quantitativa, bem como na redução de enfermidade e, conseqüentemente, em afastamentos e concessão de benefícios previdenciários.

Assim sendo, a análise da jurisprudência concerniu na verificação do quão a prática do assédio moral no ambiente laboral é prejudicial à saúde do indivíduo, afetando não apenas a saúde física, como também, a mental corroborando para hostilização da Síndrome de *Burnout*. Na fundamentação da decisão supracitada, destaca a necessidade de uma proteção e punição mais severa, no que diz respeito à prática do assédio, como embasado pelos desembargadores relatores do tribunal.

Por fim, não se deve postergar que, diante do exacerbado crescimento econômico e o aumento da concorrência de mercado, passam a ser bem vistas aquelas empresas que buscam o bem estar dos seus trabalhadores, investindo em melhores condições de trabalho, gerando assim, uma visibilidade positiva não apenas para o mercado de consumo, como também para profissionais, os próprios trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. A. A. **Assédio Moral no Trabalho**: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014. 228 p. [001009778] TST 331.44 B273 A 3.ED.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUCFAPESP, 2003 BRASIL.

BORGES, L. O. et al. A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: Um Estado Comparativo em Hospitais Universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre, v. 15. n.

1: 189-200, 202.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília - DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Decreto nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Lei nº 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2, RECURSO ORDINÁRIO: RECORD: 10019737420175020008 SP 1001973-74.2017.5.02.0008,**

10ª TURMA. Julgado em 25 de setembro de 2019. Relatora: GINDRO, Sônia

Aparecida. Disponível em: < <https://trt->

2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782462937/10019737420175020008-sp/inteiro-teor-782462948?ref=juris-tabs>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

CAIRO JÚNIOR, J. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2019.

DIAS, C. O. **Síndrome de Burnout: Há Que se Falar em Responsabilidade do Empregador?** Revista Saberes. Faculdade São Paulo – FSP. 2015.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. 35º ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

DUARTE, R. F.: ALMEIDA, V. H. **O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional**. R. Laborativa. V. 4. n.2. 2015.

FREUDENBERGER, H. - **Staff Burnout**: Esgotamento Profissional. Journal of Social Issues 30. 1974.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil Brasileiro – Parte Geral**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008, p. 35.

FREIRE, P. A. **Assédio Moral, Reestruturação Produtiva e Síndrome de Burnout em Docentes**. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt/artigos>>. Acesso em: 22 de março de 2017.

LAKATOS, E. M.: MARCNI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

LEYMANN, H. (2000a), —**Mobbing**?. Disponível em:

<<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>>. Acesso em: 27 de março de 2017.

MICHEL, O. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 2ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: “o elo mais fraco”**. Coimbra: Rede Virtual de bibliotecas, 2007.

SOBOLL, L. A. P. S. **Assédio Moral / Organizacional: Uma análise da organização do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VÁLIO, M. R. B. **Síndrome de Burnout e a Responsabilidade do Empregador**.
Novembro de 2018.