



Qualis A3 ISSN: 2178-2008

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [DOAJ](#)

Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros



Gestão preventiva do meio ambiente do trabalho e a síndrome de burnout: reflexos no ambiente empresarial e na previdência social

Preventive management of the work environment and burnout syndrome: reflexes on the business environment and social security

Recebido: 15/09/2024 | Aceito: 28/10/2024 | Publicado *on-line*: 01/11/2024

Andrews Leal¹

<https://orcid.org/0000-0002-8151-7604>
 <http://lattes.cnpq.br/5302325295361972>
Unilasalle, RS, Brasil
E-mail: lealoab112005@gmail.com

Luana Maia Tergolina²

<https://lattes.cnpq.br/0031573203290658>
Unilasalle, RS, Brasil
E-mail: luana.tergolina@gmail.com

Jose Alberto Antunes Miranda³

<https://orcid.org/0000-0002-5338-4728>
 <http://lattes.cnpq.br/1930837085912886>
Unilasalle, RS, Brasil
E-mail: jose.miranda@unilasalle.edu.br



Resumo:

O estresse acompanha o ser humano ao longo de seu desenvolvimento desde os primórdios, quando era utilizado como ferramenta para auxiliar na caça e proteção até a atualidade, quando ocupa lugar como grave moléstia do século XXI. Nesse artigo aborda-se o estresse ocupacional sob o fenômeno da Síndrome de Burnout trazendo-se uma análise sobre a necessidade de implantação de metodologias de prevenção no âmbito empresarial e os reflexos do esgotamento profissional nas Empresas e na Previdência Social. A metodologia que será utilizada constitui-se em uma pesquisa exploratória, qualitativa, de corte transversal de um determinado fenômeno através do método hipotético dedutivo, utilizando-se a revisão bibliográfica para extrair os elementos de análise e tecer considerações acerca do tema. Objetiva-se o entendimento acerca dos impactos da síndrome de burnout na iniciativa privada e os

¹ Graduado em Direito. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), Mestre em Direito de Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Doutorando em Direito pela Universidade La Salle (UNILASALLE). Professor do Curso de Direito da Faculdade Anhanguera. Bolsista CAPES/PROSUC. Advogado.

² Graduada em Direito. Pós-graduada em Direito Previdenciário e Direito do Trabalho (UNIRITTER), Especialista em Direito e Processo Civil (FMP/RS). Mestranda em Direito e Sociedade (UNILASALLE). Professora Universitária. Advogada. Pesquisadora na área de Direitos humanos.

³ Graduado em Direito. Especialização em Integração e Mercosul pela UFRGS (1999), Mestrado em Relações Internacionais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2004) e Doutorado em Estudos Estratégicos Internacionais pela UFRGS (2012). Assessor de Assuntos Interinstitucionais e Internacionais e professor permanente do Programa de Pós-graduação em Direito e Sociedade além de integrar o corpo docente do Curso de Relações Internacionais da Universidade La Salle. Professor visitante ilustre da Universidade Católica de Trujillo no Peru. Possui experiência na área de Gestão da Internacionalização das Instituições de Ensino Superior. Coordenador do projeto de extensão comunitária Universidade La Salle inclui: apoio aos imigrantes.



reflexos na previdência social pública, verificando se há gestão preventiva do estresse ocupacional e quais as ferramentas que a previdência social possui em relação às moléstias decorrentes do estresse ocupacional. A justificativa para análise do tema consiste na atualidade do tema e em sua relevância, bem como pelo fato de identificar-se, no Brasil, um aumento significativo dos casos de Burnout na última década. Isso justifica a análise em relação aos impactos do aumento dos casos de burnout, doença causada pelo estresse ocupacional, no sistema de previdência social brasileiro. Conclui-se pela necessidade de criação de mecanismos preventivos do estresse ocupacional nas empresas como forma de redução dos custos econômicos e sociais decorrentes das moléstias causadas pela Síndrome de Burnout.

Palavras-chave: Meio ambiente do Trabalho; Prevenção; Síndrome de Burnout; Previdência Social.

Abstract:

Stress accompanies human beings throughout their development, from the beginning, when it was used as a tool to assist in hunting and protection, to the present day, when it occupies a place as a serious illness of the 21st century. This article addresses occupational stress under the phenomenon of Burnout Syndrome, providing an analysis of the need to implement prevention methodologies in the business sphere and the consequences of professional burnout in Companies and in Social Security. The methodology that will be used consists of exploratory, qualitative, cross-sectional research on a given phenomenon through the hypothetical deductive method, using a bibliographic review to extract the elements of analysis and make considerations about the topic. The objective is to understand the impacts of burnout syndrome in the private sector and the effects on public social security, verifying whether there is preventive management of occupational stress and what tools social security has in relation to illnesses resulting from occupational stress. The justification for analyzing the topic consists of the current nature of the topic and its relevance, as well as the fact that a significant increase in Burnout cases has been identified in Brazil in the last decade. This justifies the analysis in relation to the impacts of the increase in cases of burnout, a disease caused by occupational stress, on the Brazilian social security system. It is concluded that there is a need to create preventive mechanisms for occupational stress in companies as a way of reducing the economic and social costs resulting from illnesses caused by Burnout Syndrome.

Keywords: Work environment; Prevention; Burnout Syndrome; Social Security.

1. INTRODUÇÃO

O estresse é uma reação hormonal e acompanha o ser humano desde os primórdios da sociedade sendo uma ferramenta necessária para momentos em que é necessário que o ser humano lute ou fuja de algum perigo iminente. Na sociedade moderna a caça e a fuga dos predadores, inerentes a um estágio de selvageria e animalidade, deixaram de existir, mas o estresse cada vez mais permeia nossa sociedade.

A caça fora substituída pelo ideal de busca pela eficiência e produtividade máximas e o predador na selva passou a ser representado pela pressão social, pelas metas inatingíveis e pela competitividade que exige do trabalhador ultrapassar o desempenho máximo permitido fisicamente.



Os reflexos do esgotamento profissional causam preocupação na medida em que, além dos impactos ao trabalhador e ao ambiente empresarial tem-se reflexos na Previdência Social decorrentes da falta de prevenção e tratamento adequado para as moléstias decorrentes do excesso de estresse nos trabalhadores.

Nesse artigo aborda-se o estresse ocupacional sob o fenômeno da Síndrome de Burnout trazendo-se uma análise sobre a necessidade de implantação de metodologias de prevenção no âmbito empresarial e os reflexos do esgotamento profissional nas Empresas e Previdência Social.

A metodologia que será utilizada constitui-se em uma pesquisa exploratória, qualitativa, de corte transversal de um determinado fenômeno através do método hipotético dedutivo, utilizando-se a revisão bibliográfica para extrair os elementos de análise e tecer considerações acerca do tema.

Objetiva-se o entendimento acerca dos impactos da síndrome de burnout na iniciativa privada e os reflexos na previdência social pública, verificando se há gestão preventiva do estresse ocupacional e quais as ferramentas que a previdência social possui em relação às moléstias decorrentes do estresse ocupacional.

A justificativa para análise do tema consiste na atualidade do tema e em sua relevância, bem como pelo fato de identificar-se, no Brasil, um aumento significativo dos casos de Burnout na última década. Isso justifica a análise em relação aos impactos do aumento dos casos de burnout, doença causada pelo estresse ocupacional, no sistema de previdência social brasileiro.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AS DOENÇAS PSICOLÓGICAS

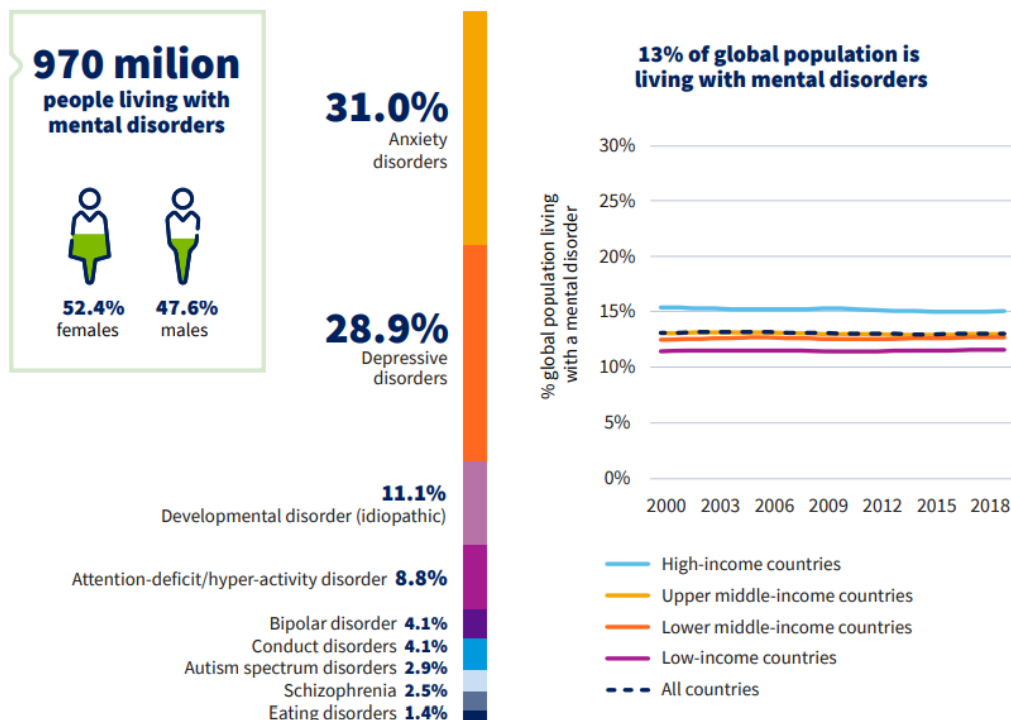
A construção do meio ambiente do trabalho decorre de um processo de desenvolvimento histórico que remonta a ressignificação do trabalho entre a ideia de castigo decorrente da própria origem da palavra trabalho (*tripallium*) para a ideia do trabalho como esfera da existência do ser humano e a máxima de que o trabalho dignifica o homem trazida pela Encíclica *Rerum Novarum* (SARDICA, 2004).

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no relatório intitulado “World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All” aproximadamente 970 milhões de pessoas vivem com distúrbios de ordem mental/psicológica ao redor do mundo.

Estima-se que, anualmente, cerca de um trilhão de dólares são perdidos na economia global em virtude de afastamentos decorrentes de desordens psicológicas, desde transtornos depressivos até desordens alimentares (OIT,2022). No gráfico abaixo é possível analisar os dados obtidos pela OIT:



Gráfico 1 – Estimativa global de distúrbios mentais - 2019:



Fonte: OIT. World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 out. 2024.

Cerca de 13% da população global convive com alguma espécie de transtorno psicológico sendo que transtornos decorrentes de ansiedade e depressão representam 59,9% das desordens psicológicas apuradas no relatório da OIT.

O meio ambiente do trabalho encontra especial atenção em uma diversidade de dispositivos da Constituição Federal (art. 7º, inc. XXII, XXIII, art. 200, VIII e art. 225 Caput), além das previsões legais contidas na CLT, a qual destinou capítulo específico para a segurança e medicina do trabalho, tratando de uma série de medidas para garantia de um ambiente laboral salubre e livre de riscos, estabelecendo-se inclusive adicionais quando não fosse possível a eliminação do risco (insalubridade e periculosidade).

Ainda, dentro da vasta gama de dispositivos regulatórios estatais acerca do meio ambiente do trabalho, não é demais mencionar que a própria Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA – L. 6.931/91) abarca o meio ambiente do trabalho. Basta analisarmos sistematicamente as disposições do referido diploma legal, em especial os artigos 2º e 3º que dispõem sobre os objetivos e princípios da Política Nacional de Meio Ambiente, dando-se enfoque especial para o caput do artigo 2º quando refere que a Política Nacional do Meio Ambiente visa a preservação do meio ambiente propício a vida com condições de desenvolvimento socioeconômico.

Ocorre que, os danos ambientais, tanto em sua faceta mais generalista (poluição de um rio com resíduos industriais), quando especificamente o dano ao meio ambiente de trabalho, são de difícil reparação, e não raras vezes, são irreparáveis. Portanto, a indenização pecuniária reparatória, embora seja, em muitos casos, a única forma de reparação possível, não reflete propriamente uma reparação a ofensa sofrida.



Não há como quantificar o impacto ambiental e social da perda de uma espécie da fauna ou flora, assim como não há como reparar o dano sofrido ante a amputação de um membro em decorrência da ausência de EPI adequado para realização da atividade, embora nosso ordenamento (art. 223-G da CLT) e a jurisprudência tentem sistematizar o valor das indenizações através da criação de parâmetros de condenação.

Nesse sentido, tendo em vista a dificuldade/impossibilidade de reparação do dano, bem como a precariedade da reparação (quando possível), a precaução e a prevenção tornam-se medidas necessárias e essenciais para que se evitem todos os possíveis riscos de acidentes, distinguindo-se, de antemão, que a prevenção está relacionada ao risco “in concreto” ao passo que a precaução se correlaciona ao risco “in abstrato” (WEDY, 2020).

Deste modo, percebe-se a distinção entre precaução e prevenção, mas embora os dois princípios não se confundam, não há uma lógica de oposição entre eles, pois determinados empreendimentos ou fenômenos humanos, dada sua complexidade, podem possuir riscos cientificamente comprovados (concretos) e, também, riscos aos quais não haja uma comprovação científica absoluta (abstratos).

Ocorre que os riscos cujo enfoque da legislação entendeu por tratar com maior efetividade dizem respeito aos riscos físicos, ou seja, aquele que de alguma ordem podem oferecer risco ao corpo humano, mas a mesma efetividade não fora atribuída aos riscos que acometem a mente do trabalhador.

As doenças psicológicas são desses fenômenos cuja complexidade é tamanha que a humanidade ainda busca caminhos para encontrar uma forma de identificação de possíveis circunstâncias desencadeadoras e quais as melhores formas de tratar os impactos causados por tais moléstias que podem ocorrer após tragédias como uma enchente, ou até mesmo de abusos sofridos no ambiente laboral.

A prevenção no meio ambiente do trabalho não diz respeito tão somente aos cuidados para que se evite um dano em sua forma mais visceral como a lesão corporal decorrente da fratura de um membro, mas também meios de prevenir a ocorrência de danos psicológicos aos trabalhadores.

Para Roberto Moraes Cruz e Saidy Karolin Maciel o dano psicológico é evidenciado pela deterioração das funções psicológicas, de forma súbita e inesperada, surgida após uma ação deliberada ou culposa de alguém, e que traz para a vítima tanto prejuízos morais quanto materiais, face à limitação de suas atividades habituais ou laborativas (CRUZ; MACIEL, 2005).

A tal limitação, causada pelo dano, os reflexos são sentidos em todas as áreas da vida do trabalhador, de modo a prejudicá-lo também no convívio familiar, acadêmico e até mesmo na visão que tem de si enquanto ser humano, acarretando, tal circunstância, em danos existenciais⁴ e limitações a capacidade laborativa do indivíduo, ocasionando desde baixo rendimento, absenteísmo até mesmo a necessidade de auxílio-doença e aposentação por invalidez.

⁴ Nesse sentido: PORTUGAL. Tribunal da Relação de Guimarães. Acórdão de 23 de Maio de 2004 (Processo nº 1152/04-2). Relator: Juiz-Desembargador José M. C. Vieira e Cunha. Guimarães, 23 de Maio de 2004. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/05b2dd012966b8e180256ed7003dea47?OpenDocument>>. Acesso em: 05 abr. 2010; PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Acórdão de 31 de Março de 2009 (Processo nº 3138/06.7TBMTS.P1). Relator: Juiz-Desembargador José Manuel Cabrita Vieira e Cunha. Porto, 31 de Março de 2009. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/7d5d7974a6af84cd802575af003ccbfd?OpenDocument>>. Acesso em: 05 abr. 2010; PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Trecho do item 4 da ementa e do item 4 do Capítulo V da fundamentação do Acórdão de 20 de Abril de 2010 (Processo nº 5943/06.5TBVFR.P1). Relator: Juiz Desembargador José Manuel Cabrita Vieira e Cunha. Porto, 20 de Abril de 2010. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/c73f871aa8d85f3880257729003caad3?OpenDocument>>. Acesso em: 18.12.2020.



Assim, a prevenção a danos psicológicos possui, além do notório caráter humanista e solidário, o caráter de prevenção de riscos e redução de prováveis passivos empresariais e trabalhistas.

A ausência de prevenção pelas empresas quanto a necessidade de combate a possíveis agentes causadores de dano psicológico, repercute, também, na oneração da Previdência Social com benefícios previdenciários que não se prestam a recuperação do indivíduo, mas tão somente a garantir-lhe valores para sua subsistência e manutenção do tratamento psicológico/psiquiátrico.

O empregador é responsável pela garantia da incolumidade física e psicológica de seus empregados e que, em não havendo comprovação de que o empregador adotou todas as medidas de prevenção cabíveis, resta possível a ação regressiva do INSS para cobrança dos valores despendidos à título de auxílios-doença acidentários/aposentadorias por invalidez⁵.

Portanto, é possível perceber a necessidade de precaução e de prevenção de eventuais transtornos psicológicos/mentais que possam ocorrer em decorrência das atividades realizadas ou do meio ambiente laboral. Isso pois, a inobservância pode acarretar o aumento do número de afastamentos dos colaboradores da empresa e passivos decorrentes destes afastamentos e a parte que cabe às companhias em relação às licenças médicas.

Além disso, há que se considerar a necessidade de fiscalização pelo Estado, em virtude do dever de proteção da incolumidade dos trabalhadores, decorrente do dever constitucional da dignidade do trabalho, mas também sob um viés econômico. Posto que, o aumento de benefícios previdenciários/acidentários decorrentes de moléstias ocupacionais impacta em dispêndio de valores pela previdência e seguridade social.

Portanto, veja-se que a prevenção se torna um elemento fundamental da governança das Empresas e do Estado seja pelo viés social concernente na proteção do trabalhador/colaborador, seja pelo viés econômico decorrente da redução dos gastos com afastamentos e benefícios previdenciários/acidentários.

Dessa ordem lógica, que encampa preceitos sociais e econômicos conclui-se que a adoção de metodologias e práticas de prevenção de danos físicos e psicológicos no ambiente de trabalho não se trata tão somente de obrigação acessória, mas de pauta com lugar central na governança pública e na governança estatal.

3. ESTRESSE OCUPACIONAL E A SÍNDROME DE BURNOUT

A origem do estresse remete a tempos em que o ser humano era presa e predador em um ambiente hostil no qual a luta era uma constante de manutenção do indivíduo. nesse ambiente, o estresse exercia papel fundamental em situações de perigo nas quais fosse necessário atacar, defender-se ou até mesmo fugir. Para isso, o corpo, assim que identificada situação estressante começava seu “protocolo de defesa”, constituído pelas fases de alarme, resistência e exaustão.

Hans Selye (1965) classificou todo esse processo químico e biológico do corpo humano como sendo a Síndrome da Adaptação Geral (SAG) e hoje, o estresse embora desencadeado por outros fatores, mantém a mesma metodologia de ocorrência.

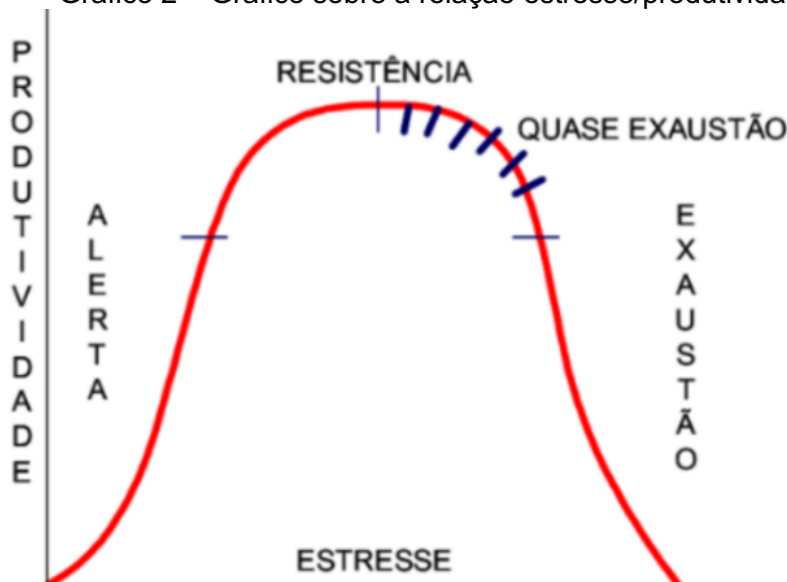
O que antes era desencadeado pela caça ou pelo instinto de defesa e fuga de um animal na selva, hoje fora substituído pela tensão na entrega do relatório ao gestor, pela necessidade de cumprimento de uma tarefa em um prazo exíguo ou a imposição social de realizar diversas tarefas simultaneamente, o consumo desmedido, a

⁵ Um exemplo de tal entendimento é o AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL: AREsp 0014107-12.2013.8.21.0009 RS

necessidade de transparecer uma imagem ou status além do já alcançado. Todas essas circunstâncias substituíram o predador e são, hoje, os “leões” que nos atemorizam na selva de pedra das metrópoles.

Roberta Cova Páfaro, ao analisar o estresse sofrido pelos enfermeiros do hospital de Oncologia pediátrica de Campinas/SP que desempenhavam dupla jornada definiu a relação estresse/produtividade no seguinte gráfico (PAFARO, 2002):

Gráfico 2 – Gráfico sobre a relação estresse/produtividade:



Fonte: Pafaro RC. Estudo de estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. Dissertação. Campinas/SP. Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas; 2002.

Note-se que na fase de alerta ocorre um aumento de produtividade do indivíduo, devido a carga hormonal decorrente do estresse. Na fase de resistência ocorre a adaptação corporal desse aumento hormonal e o indivíduo chega ao ápice de produtividade, contudo na medida em que o corpo não consegue mais aguentar o ritmo acelerado exigido para uma melhor performance do agente, as reservas de nutrientes e os órgãos e músculos vão apresentando fadiga e falhas ocorrendo, assim, a fase de exaustão.

Percebe-se, ao observar o gráfico, que uma certa medida de estresse é salutar, posto que eleva a eficiência no desempenho das atividades e conseqüentemente, ocorre o aumento da produtividade, porém, é necessário dosar as cargas e o tempo de estresse para que se evite a fase da exaustão.

O psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger, nascido em 1926 e de origem judia, fugiu para os EUA após o início do regime nazista alemão e lá passou a desempenhar seu trabalho em clínicas gratuitas e comunidades terapêuticas tratando principalmente usuários de substâncias entorpecentes (DOS SANTOS; PEREIRA, 2021).

Ao observar seus colegas de trabalho e os voluntários de tais estabelecimentos, Herbert começou a notar um desgaste psicológico e emocional, bem como diminuição de motivação, apatia, início de quadros depressivos e outras características de profissionais e voluntários que se dedicavam ao máximo no desempenho de suas atividades, mas que não encontram reconhecimento ou o êxito pretendido no desempenho delas.

A todo esse processo de esgotamento profissional o psicanalista denominou como Síndrome de Burnout (SB), conhecida também como Síndrome do Esgotamento profissional. O termo deriva da expressão “*to burn out*”, ou seja, queimar por completo, consumir-se.

A SB é caracterizada por 10 (dez) estágios a seguir:

1. Dedicção Intensificada;
2. Descaso com as necessidades pessoais;
3. Recalque de conflitos;
4. Reinterpretação de valores;
5. Negação de Problemas;
6. Recolhimento e aversão a reuniões;
7. Despersonalização;
8. Tristeza intensa;
9. Colapso Físico e mental, e;
10. Estado de Emergência.

O primeiro estágio corresponde ao acionamento do estágio de alerta no corpo, elevando os níveis hormonais e a produtividade no indivíduo, chegando até a fase de resistência, em que o potencial produtivo alcança o desempenho máximo.

Nos estágios dois a seis o corpo inicia o processo de quase exaustão. No estágio dois o cérebro passa a reconfigurar-se alterando a percepção de valor das necessidades, atribuindo valor extremo ao trabalho e descaso com a higiene pessoal e o asseio costumeiro.

No terceiro e quarto estágios essa reconfiguração passa a conduta do indivíduo, havendo uma espécie de disformia comportamental na qual, discussões, diálogos e debates não mais importam e o indivíduo deixa de expor sua opinião, defender seus ideais, até o ponto em que ocorre a própria reinterpretação de valores morais e éticos.

No estágio cinco o indivíduo alterna estágios de humor, passando de apatia à raiva em frações de segundos, alternando entre alegria e tristeza, explosões desmedidas de fúria, muitas vezes descontando em quem está por perto e quando confrontando o agente nega tal situação, pois em seu subconsciente ele não percebe os efeitos da SB.

No sexto estágio a reconfiguração de valores chega a um ponto em que o trabalho assume toda a atenção na rotina do indivíduo e esse já não mais encontra espaço para reuniões e confraternizações, nem mesmo as relacionadas ao próprio trabalho. Só o que importa é a realização da atividade transparecendo quase que um “status” de robotização do ser humano.

No sétimo estágio inicia-se a fase de exaustão, quando o indivíduo não mais se reconhece, perde sua essência, seus valores e começa a questionar a própria existência e o sentido de estar naquela situação. Como visto, a SB atinge os profissionais que se doam as atividades desempenhadas e ocorre com a necessidade de maior produtividade, o alcance de metas mais difíceis, o esforço elevado sem recompensa e impossibilidade de chegar-se ao êxito almejado.

O oitavo estágio caracteriza-se por uma tristeza profunda, oriunda não só do não atingimento dos objetivos, mas pelo fato das reservas energéticas do ser humano terem sido consumidas quase na totalidade, impossibilitando com que o corpo produza os hormônios e substâncias necessárias para seu regular funcionamento. Nesse estágio o profissional sente uma profunda apatia, um sentimento constante de derrota e, não raras vezes, quadros depressivos.



O colapso físico e mental é a marca registrada do nono estágio, manifestando-se através de falhas de memória, fadiga física e mental crônicas, dores musculares, especialmente na região da nuca, úlceras gástricas, quadros de dor de cabeça e enxaqueca, pressão alta, ansiedade e possibilidade de ataques cardíacos.

O último estágio, conhecido como estágio de emergência é o mais preocupante. Nele, o indivíduo deixa de crer na vida, é consumido por um vazio existencial que procura preencher com comida, álcool, tabaco, drogas ilícitas ou condutas perigosas como dirigir embriagado, puxar brigas em bares, abusar de drogas e até mesmo a tentativa de suicídio, pois o agente passa a crer verdadeiramente que não há mais solução para seu quadro e que a única saída possível é extirpar a própria vida, seja através do suicídio ou se pondo em situações de risco em que possa ocorrer sua morte.

Dada a gravidade dos efeitos da SB as organizações devem atentar para a saúde psicológica de seus trabalhadores e instituir programas de cuidado a saúde mental seja pela primazia da mão de obra e cuidado com os colaboradores, seja para que se evitem os diversos impactos da SB nas organizações, como absenteísmo, perda de produtividade, mal estar entre as equipes, perda de talentos, aumento de atestados e auxílios doença acidentários e até mesmo o passivo trabalhista originado por assédio moral e o impacto indireto da imagem da marca no mercado.

Portanto, é possível concluir que a Síndrome de Burnout representa desordem psicológica/mental decorrente do esgotamento profissional com consequências prejudiciais ao acometido por esta moléstia, mas também àqueles que integram o meio ambiente laboral que o doente habita e as demais esferas sociais que o sujeito circunda.

Nesse cenário, é possível conceber a ideia de que os estágios mais avançados da SB poderiam gerar risco a própria incolumidade pública, na medida em que o acometido pela SB pode causar danos a si próprio e a terceiros.

4. REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DA SÍNDROME DE BURNOUT E A NECESSIDADE DA PREVENÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Tratando-se de uma doença psíquica, considerada doença ocupacional, a síndrome de burnout é considerada um acidente do trabalho a teor dos arts. 19 e 20 da Lei n.º 8.213/91, posto que trata-se de uma perturbação funcional causadora da perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ademais, o Decreto nº 6.042/2007, que alterou o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048/1999, em seu anexo II que trata sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei no 8.213, de 1991, inseriu na lista B, a síndrome de Burnout, no título sobre transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10).

Para Amaury José da C. Junior (2011), o segurado entra em Auxílio-Doença previdenciário (B31) com um CID Securitário, ou seja, de um dos sintomas que acompanham o *burnout*: estresse prolongado e depressão. Se houver um acompanhamento adequado deste indivíduo pelo seu médico assistente, ele terá o diagnóstico firmado de *burnout*, e poderá retornar para conversão de B31 em B91. Caberá ao médico perito avaliar todo o exposto para ratificar ou não o diagnóstico de Síndrome de *burnout*, que uma vez ratificado, é caso de auxílio-doença acidentário (B91).

Segundo dados do Boletim Estatístico da Previdência Social (BEPS) lançado em 2019, auxílios-doença e aposentadorias por invalidez juntos totalizam cerca de

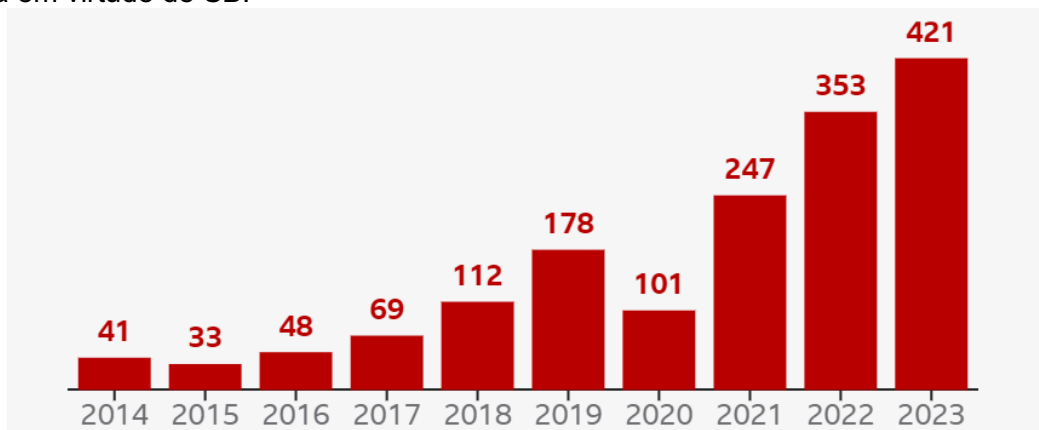
46,5% do total dos Benefícios concedidos pelo sistema⁶. Ainda, segundo o referido boletim, em relação aos valores tais benefícios totalizariam 48,11% do orçamento da Previdência Social sendo que em torno de 84% da incidência de concessão de tais benefícios encontra-se na zona urbana.

De acordo com a Secretária Especial de Previdência e Trabalho, em 2018 houve um crescimento de 114% no número de benefícios de auxílio-doença concedidos a pessoas diagnosticada com SB, na comparação com 2017. Os casos de trabalhadores afetados que recorreram ao INSS saltaram de 196 para 421. Tal quantidade de concessões pode não parecer tão alarmante se compara a outras causas de afastamento como fraturas, por exemplo, (acima de 50 mil afastamentos por ano).

Contudo, tal situação decorre de alguns fatores como a dificuldade de reconhecer-se que se está doente o que impacta na procura por um especialista que possa diagnosticar o distúrbio, a própria dificuldade de diagnosticar a doença, pois, grande parte dos sintomas são comuns a outros transtornos psicológicos e ao fato dos reflexos do Burnout impactarem de tal forma no trabalhador que este tente a sofrer outras moléstias de ordem psicológica e até mesmo física.

Segundo estimativas da Previdência social brasileira os afastamentos de trabalho por Síndrome de Burnout* aumentaram em torno de 1000% em uma década como constata o gráfico abaixo:

Gráfico 3 – Número anual de diagnósticos pelo INSS para concessão de auxílio-doença em virtude de SB:



Fonte: CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'?. BBC News Brasil. São Paulo. 14 ago. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>. Acesso em: 20 out. 2024.

Perceba-se que o gráfico acima demonstra um crescimento constante ao longo da última década, com apenas dois anos (2015 e 2020) em que houve queda no número de concessões de auxílio-doença em virtude do Burnout. Outrossim, com base nos dados do período da pandemia de COVID-19 é possível cogitar que o cenário pandêmico possa ter contribuído para a elevação do índice de casos de SB no Brasil.

O Burnout atua diretamente na capacidade de concentração e desempenho das funções laborais de modo que pode contribuir para que outras enfermidades ou acidentes ocorram como, por exemplo, a fratura de membro por falta de atenção do empregado no manuseio de máquina ou acidente de trânsito causado pelo motorista



esgotado que se mantém ao volante embora não possua condições físicas/psicológicas para tanto.

Percebe-se que as estatísticas divulgadas pelos órgãos públicas estabelecem uma relação entre o acidente e o fato que o originou (fratura de membro, esmagamento, lesões ligamentares, entre outros), mas não se tem um aprofundamento acerca das causas que levaram a ocorrência de tal acidente.

O Burnout não é apenas uma consequência como a fratura, mas pode ser a causa de ocorrência de uma série de outros acidentes de forma que metodologias de prevenção que sejam adotadas de forma genérica, sem a investigação adequada das causas, terão sua finalidade prejudicada.

Nesse ponto é essencial que o diagnóstico de SB seja classificado especificamente, através da CID 10 Z73.0 que representa o esgotamento. Isso pois, a partir daí, poderá se criar uma relação adequada de enquadramento da moléstia de modo a elevar a eficiência de diagnóstico através da utilização adequada do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) como fonte de análise de causas e atividades cuja incidência da Síndrome seja mais constante.

A classificação adequada proporciona a constatação mais eficiente dos principais segmentos que contribuem para incidência de SB nos ambientes laborais e pode subsidiar tanto empresa quando governança pública na formulação de políticas públicas e ordenamentos jurídicos aptos a combater a incidência desta moléstia na sociedade.

A necessidade de enfoque da SB é premente na medida em que seu crescimento possui potencial devastador para o meio ambiente do trabalho, seja pelos efeitos diretos, constatados através do aumento da incidência de casos no Brasil, seja pelos efeitos reflexos consistentes nas moléstias e acidentes de trabalho cuja SB contribui para a ocorrência.

A Síndrome de Burnout deve ser encarada pelas organizações com seriedade e deve ser combatida e prevenida através de metodologias de fomento e cultura de gestão do estresse, além de ferramentas para monitorar o impacto psicossocial interno e externo dos processos produtivos da empresa. Além disso, sessões orientadas de alongamentos podem auxiliar na redução do estresse e ainda atuar de forma preventiva quanto a LER/DORT no ambiente laboral.

Na esfera da equipe, as sessões em grupo ou reuniões de equipe, podem ser utilizadas para que os colaboradores estabeleçam um diálogo onde tenham liberdade para desabafar sobre os processos produtivos da empresa, fatores estressantes e até mesmo fortalecer laços e criar vínculos com outros colaboradores que possam estar enfrentando situação semelhante.

Outra ferramenta com viés preventivo é o Maslach Burnout Inventory - MBI, um questionário com 22 (vinte e dois) itens pontuados no qual, com base nas respostas do trabalhador é possível identificar o nível de estresse, se o indivíduo está sofrendo de esgotamento profissional e qual o grau de incidência do esgotamento que o acomete.

Com o treinamento adequado, o MBI pode ser aplicado pelo responsável de segurança do trabalho, pelo compliance officer⁷ ou até mesmo pelo Responsável pelos Recursos Humanos da organização, tornando-se uma ferramenta preventiva para aferição dos níveis de estresse dentro da organização.

⁷ O Compliance Officer é o profissional responsável por monitorar e garantir que todos os procedimentos da empresa e todas as atividades desempenhadas por seus colaboradores estejam em conformidade com a legislação, normativas governamentais e normas internas da empresa.

A utilização desta ferramenta possibilita identificar elementos para iniciar uma investigação ou nortear a elaboração de uma estratégia mais personalizada a fim de atenuar os elementos estressantes sem a necessidade de manter-se efetivamente um profissional da área da psicologia ou medicina do trabalho na organização.

A estimulação do lado criativo dos colaboradores através de momentos semanais de descontração possui o condão de retirar a carga negativa do estresse e revigorar o ânimo do colaborador, propiciando momentos de descontração e o sentimento de integração colaborador – empresa.

Possibilitar com que o trabalhador se expresse, sem medo de sanções por parte da gestão lhe atribui um sentimento de valorização enquanto parte de um todo e o faz sentir que sua opinião importa e que seu engajamento é valorizado pela organização, reduzindo o pessimismo e o sentimento de fracasso trazido pelo esgotamento profissional e revigorando o ânimo e crença no desempenho das atividades laborais.

As metodologias repressivas para a contenção do Burnout, por sua vez, vão desde a reestruturação da equipe, remodelagem da infraestrutura do ambiente de trabalho, até o encaminhamento para psicólogos e médicos do trabalho, uma vez que como visto, se o trabalhador se encontrar em um grau muito elevado de esgotamento talvez seja necessário o tratamento com uso de medicamentos e até mesmo o afastamento e/ou concessão de auxílio-doença para realização do tratamento.

Tais medidas possuem um custo irrisório se comparado ao bem-estar do empregado e redução de custos com absenteísmo, produtividade, requalificação, contratação de mão de obra, lucratividade, imagem da organização no mercado, valor da marca e passivo trabalhista.

O custo social, e os prejuízos diretos e reflexos da Síndrome de Burnout são ilimitados, podendo causar impactos irreversíveis nas organizações e traumas em seus colaboradores, devendo ser tratado com extremo rigor quanto a prevenção e combate para garantia de um meio ambiente do trabalho salutar e a promoção do trabalho digno como premissa basilar da atuação empresarial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse ocupacional pode ser identificado como uma das principais moléstias do século XXI e gera prejuízos nas mais diversas esferas sociais dos indivíduos, uma vez que os reflexos da SB atingem família, amigos e o próprio Estado, na medida em que onera a Previdência Social com a concessão de auxílios doença e aposentadorias por invalidez que poderiam ser evitados a partir da gestão do estresse na organização.

Aliado a isso, não se tem uma aferição adequada dos reflexos da SB na origem de outros acidentes do trabalho o que torna a necessidade de aferição de mecanismos de investigação mais urgente.

A Previdência Social tem gasto aproximadamente a metade do orçamento com auxílios doença e aposentadorias por invalidez o que reflexe a ausência de conduta preventiva por parte das Organizações e reflexo direito dessa ausência na oneração do Estado.

No ambiente laboral não é diferente e o comportamento empresarial deve modificar-se para entender o fenômeno do estresse não como uma desculpa, mas como epidemia da sociedade moderna, trazendo malefícios aos colaboradores e repercutindo também no desempenho da empresa.

As organizações devem se preocupar e adotarem metodologias de prevenção, gestão e combate ao estresse sob pena de, em não o fazendo, sentir prejuízos



materiais e imateriais que vão desde uma diminuição de lucro e aumento de afastamentos até a perda de talentos, desvalorização da marca e indenizações trabalhistas por assédio moral.

O que revela que, seja por um viés humanista, seja pela contenção de gastos e redução de custos operacionais, a adoção de ferramentas para gestão do estresse é medida urgente e essencial nas organizações.

Ademais, a relação custo-benefício é relativamente atrativa na medida que ferramentas como o MBI, por exemplo, passível de aplicação até mesmo pelo profissional de segurança do trabalho, com o treinamento adequado, é um investimento com custo reduzido, fácil implementação fazendo e potencialidade de retorno econômico através da redução dos impactos dos estressores organizacionais, bem como aumento da produtividade e engajamento dos colaboradores.

A evolução social impende uma necessidade de evolução da mentalidade empresarial para além da visão clássica do lucro pelo lucro, pois até mesmo o próprio lucro resta inviabilizado em um ambiente em que não há o devido cuidado com os colaboradores e a prevenção dos impactos negativos da atuação empresarial no meio ambiente, incluído aí o meio ambiente do trabalho.

Na sociedade, de igual modo os reflexos do Burnout são sentidos, causando prejuízos que vão da oneração do orçamento e desgaste da Previdência Social até o convívio familiar e em sociedade, seja a sociedade civil ou a microsociedade laboral composta pelos colaboradores da organização.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho**. Repositório De Outras Coleções Abertas (ROCA). UTFPR. Outubro de 2014.

ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Psychiatry on line. Brasil. Vol. 22, Setembro de 2017.

CARVALHO, Rone. **O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'?**. BBC News Brasil. São Paulo. 14 ago. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>. Acesso em: 20 out. 2024.

CRUZ, Roberto Moraes; MACIEL, Saily Karolin. **Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 5, n. 2, p. 120-129, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Nexo técnico epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 143-154, jul./dez. 2007.

DE SÁ, Fabiane. Burnout: **Mais próximo do setor da saúde do que se imagina**. Revista FEHOESP 360, Ed. 09, p. 17-23, 2017.

DOS SANTOS, Francisco de Assis Souza; PEREIRA, Samuel Trindade Dias. **A Síndrome de Burnout e a ocorrência em pastores: propostas para a prevenção e cuidado**. Davar Polissêmica, v. 15, n. 1, p. 96-113, 2021.



JUNIOR, A.J.C. **Questões/Problemas em perícias médicas nos casos de depressão**. Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto. 2011. P. 66-77.
Maslach, C., S.E., Jackson & Leiter, M. P. **The Maslach Burnout Inventory –Test manual**. Consulting Psychologist Press. Palo Alto, CA. 3ª ed. 1996.

NEVES, Ursula. **Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS**. Portal Afya. Minas Gerais, 4 jun. 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/>. Acesso em: 29 jul. 2024.

OIT. **World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All**. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 out. 2024.

Pafaro RC. **Estudo de estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas**. Dissertação. Campinas/SP. Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas; 2002.
SARDICA, José Miguel. **O legado histórico de Leão XIII e da encíclica Rerum Novarum**. Didaskalia, v. 34, n. 2, p. 3-55, 2004.

Secretaria de Políticas da Previdência Social. **Boletim Estatístico da Previdência Social**. Brasília: vol. 34, nº 11. P.13. 2019.

SELYE, Hans. **Stress a tensão da vida**. Ibrasa. São Paulo. 1965.

WEDY, Gabriel. **Precaução no Direito Ambiental não quer dizer o mesmo que Prevenção**. Consultor Jurídico-CONJUR, 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-mai-30/gabriel-wedy-precaucao-direito-ambiental-nao-prevencao>. Acesso em: 18 out. 2024.