



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Trabalho de Conclusão de Curso

**SÍNDROME DE BURNOUT E O AFASTAMENTO DO TRABALHO: ANÁLISES
DOS IMPACTOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL E A RESPONSABILIDADE
EMPRESARIAL**

FELIPE GABRIEL VIEIRA

LAVRAS – MG

2024

FELIPE GABRIEL VIEIRA

**SÍNDROME DE BURNOUT E O AFASTAMENTO DO TRABALHO: ANÁLISES
DOS IMPACTOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL E A RESPONSABILIDADE
EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário de
Lavras, como parte das exigências da
disciplina Trabalho de Conclusão de
Curso (TCC), curso de graduação em
Direito.

ORIENTADOR

Prof^o. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/ UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2024

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento
Técnico da Biblioteca Central do UNILAVRAS

V6584s Vieira, Felipe Gabriel.
 Síndrome de Burnout e o afastamento do trabalho: análises dos
 Impactos na previdência social e a responsabilidade empresarial /
 Felipe Gabriel Vieira. – Lavras: Unilavras, 2024.

 48f.

 Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2024.

 Orientador: Prof. Denilson Victor Machado Teixeira.

 1. Síndrome de Burnout. 2. Previdência Social. 3. Benefícios
 previdenciários. 4. Responsabilidade. I. Teixeira, Denilson Victor
 Machado. (Orient.). II. Título.

FELIPE GABRIEL VIEIRA

**SÍNDROME DE BURNOUT E O AFASTAMENTO DO TRABALHO: ANÁLISES DOS
IMPACTOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL E A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário de
Lavras, como parte das exigências da
disciplina Trabalho de Conclusão de
Curso (TCC), curso de graduação em
Direito.

Aprovado em 01/11/2024

MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Presidente – Profa. Aline Hadad Ladeira/ UNILAVRAS

Orientador – Prof. Pós-D.r Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2024

Aos meus pais, Tony Everson Vieira
e Tatiana Aparecida Vieira Reis.
Aos meus avós Gabriel Vieira Reis e
Elza Batista de Freitas Reis.
Aos meus irmãos, Guilherme Brás
Vieira e Camila Brás Vieira.
A minha tia Daniele Vieira.
Vocês foram meu motivo para chegar
até aqui.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus e a Nossa Senhora Aparecida pela proteção ao longo desta minha jornada.

Aos meus pais, Tony Everson Vieira e Tatiana Aparecida Vieira Reis, pelo apoio inabalável e pela confiança depositada em mim desde o início do curso. Agradeço por todos os sacrifícios e dias árduos de trabalho feitos em prol da minha educação e por serem minha fonte constante de inspiração.

Aos meus amados avós, Gabriel Reis Vieira e Elza Batista de Freitas Reis, por serem modelos de retidão e bondade. Suas lições de vida continuam a me inspirar a ser uma pessoa melhor e a contribuir positivamente para o mundo, obrigado por todo apoio financeiro durante o curso.

Aos meus queridos irmãos, Guilherme Brás Vieira e Camila Brás Vieira, expresso minha profunda gratidão por todo incentivo e companheirismo, e por me ensinarem que desistir nunca será uma opção.

Às minhas tias, em especial a Daniela Vieira, expresso minha gratidão por me ajudar a ingressar no curso, serei eternamente grato.

Ao meu amigo e mentor, Carlos Zanateli, e à SVZ Sociedade de Advogados, expresso minha sincera gratidão por abrir as portas do Direito para mim e confiar no meu potencial desde o início desta jornada.

Ao meu amigo Clodoaldo Kenedes, pela amizade, companheirismo e por me dar carona todos os dias para casa após às aulas, aliviando consideravelmente o meu cansaço. E ao meu amigo Everaldo Vieira, agradeço pela amizade sincera e apoio durante esses cinco anos. Amizades que levarei por toda a vida.

Ao meu orientador, Dr. Denilson Victor Machado Teixeira, agradeço pelo seu valioso auxílio e orientação na elaboração deste trabalho. Sua expertise e dedicação ao Direito Previdenciário foram fundamentais para o meu desenvolvimento acadêmico.

Por fim, expresso minha gratidão a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho de pesquisa. Obrigado a todos pelo apoio inestimável e por fazerem parte desta trajetória inesquecível.

“Ó Senhor Deus, tu és o meu defensor e o meu protetor. Tu és o meu Deus e eu confio em ti” (BÍBLIA SAGRADA, SL, 91).

LISTA DE SIGLAS

ANVISA = Agência Nacional de Vigilância Sanitária

BRASIL = República Federativa do Brasil

CLT = Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ = Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

COVID-19 = Coronavírus Disease 2019

FAP = Fator Acidentário de Prevenção

INSS = Instituto Nacional do Seguro Social

ISMA-BR = International Stress Management Association no Brasil

MG = Minas Gerais

OMS = Organização Mundial da Saúde

RAT = Risco Ambiental no Trabalho

SP = São Paulo

TJMG = Tribunal de Justiça de Minas Gerais

UNILAVRAS = Centro Universitário de Lavras

USP = Universidade de São Paulo

RESUMO

Introdução: A Síndrome de Burnout é um transtorno mental reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como doença ocupacional, sendo resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho. O aumento significativo de casos no Brasil gera impactos tanto para os trabalhadores quanto para o sistema de previdência social e as empresas. **Objetivo:** Este trabalho tem como objetivo analisar os impactos da Síndrome de Burnout na Previdência Social e a responsabilidade das empresas na prevenção e mitigação desse transtorno, conforme a legislação brasileira. **Metodologia:** A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, baseada em análise bibliográfica e jurisprudencial, focada na legislação previdenciária e trabalhista, especialmente na Lei 8.213/91, bem como em decisões judiciais recentes sobre a responsabilidade empresarial em casos de Burnout. **Resultados:** Os resultados indicam que o aumento preocupante nos casos de Burnout no Brasil, o que sobrecarrega e prejudica o sistema previdenciário, gerando elevados custos e prejuízos à produtividade. Além disso, constatou-se que a responsabilidade das empresas está diretamente relacionada à adoção de medidas preventivas eficazes no ambiente de trabalho. **Conclusão:** Conclui-se que a ação conjunta entre empresas e Estado é essencial para a redução dos impactos do Burnout. Programas de saúde mental no ambiente de trabalho e a fiscalização adequada das normas de segurança são fundamentais para mitigar os efeitos do esgotamento profissional e assegurar um ambiente laboral mais saudável.

Palavras chaves: Síndrome de burnout; Previdência Social; Benefícios previdenciários; Responsabilidade; Empresas; Legislação trabalhista.

ABSTRACT

Introduction: Burnout Syndrome is a mental disorder recognized by the World Health Organization (WHO) as an occupational disease, resulting from chronic stress in the workplace. The significant increase in cases in Brazil generates impacts for both workers and the social security system, as well as companies. **Objective:** This study aims to analyze the impacts of Burnout Syndrome on Social Security and the responsibility of companies in the prevention and mitigation of this disorder, according to Brazilian legislation. **Methodology:** The research adopted a qualitative approach, based on bibliographic and jurisprudential analysis, focused on social security and labor legislation, especially Law 8.213/91, as well as recent court decisions on corporate responsibility in cases of Burnout. **Results:** The results indicate that the worrying increase in Burnout cases in Brazil burdens and harms the social security system, generating high costs and losses in productivity. Furthermore, it was found that corporate responsibility is directly related to the adoption of effective preventive measures in the work environment. **Conclusion:** It is concluded that joint action between companies and the State is essential to reduce the impacts of Burnout. Workplace mental health programs and adequate enforcement of safety standards are fundamental to mitigate the effects of professional exhaustion and ensure a healthier work environment.

Keywords: Burnout syndrome; Social Security; Social security benefits; Responsibility; Companies; Labor legislation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 DESENVOLVIMENTO	17
2.1 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT	17
2.1.1 Definição de síndrome de burnout	17
2.1.2 Síndrome de burnout como doença ocupacional segundo a Organização Mundial da Saúde	18
2.1.3 Da responsabilidade da empresa nos casos da síndrome de burnout	20
2.2 EPIDEMIOLOGIA DA SÍNDROME DE BURNOUT	22
2.2.1. Dados epidemiológicos no cenário brasileiro	22
2.2.2. Análise de setores e profissões mais afetadas	24
2.3 IMPACTOS DOS TRANSTORNOS MENTAIS NA PRODUTIVIDADE E NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
2.3.1 Efeitos na produtividade e desempenho	25
2.3.2 Custos para as empresas	27
2.4 IMPACTOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL	30
2.4.1 Benefícios previdenciários oferecidos	30
2.4.2 Estatísticas de concessão de benefícios	32
2.5 SOLUÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE AOS TRANSTORNOS MENTAIS NO TRABALHO	33
2.5.1 Responsabilidades e soluções para as empresas	33
2.5.2 A importância de incentivos do Estado	36
2.5.3 A eficácia das intervenções preventivas	38
3 CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de burnout, também conhecida como esgotamento profissional, trata-se de um transtorno mental relacionado ao estresse crônico no ambiente de trabalho. Desde as primeiras pesquisas realizadas por Herbert Freudenberger na década de 1970, essa condição tem sido amplamente estudada, sendo finalmente reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença ocupacional em 2019.

No Brasil, o número de casos de burnout tem crescido de forma alarmante, o que gera preocupações tanto para o bem-estar dos empregados quanto para o sistema de previdência social, tendo em vista que tal condição pode deixar o segurado inválido e dependente da previdência social. Além disso, a pandemia da COVID-19 exacerbou ainda mais as condições de trabalho, aumentando a incidência de esgotamento físico e emocional entre os profissionais, em especial aqueles profissionais da área de saúde que tiveram que combater diretamente o vírus. Com isso, os impactos da síndrome de burnout vão além da saúde mental, afetando diretamente a produtividade das empresas e gerando custos elevados tanto para os empregadores quanto para a previdência social.

A responsabilidade das empresas em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental para mitigar os impactos da síndrome de burnout. A legislação brasileira, através da Constituição Federal de 1988, do Código Civil e da Lei 8.213/91, impõe deveres às empresas para que adotem medidas preventivas, assegurando a saúde física e mental de seus colaboradores. No entanto, as altas taxas de absenteísmo e a falta de cuidado das empresas com seus colaboradores tornam o ambiente de trabalho desgastante ocasionando transtornos mentais aos colaboradores, o que prejudica a produtividade, ao ponto de ser necessário o afastamento do trabalhador, o que gera prejuízos para ele, para a empresa e para os cofres públicos.

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos da síndrome de burnout na previdência social, especialmente no que se refere aos custos e benefícios concedidos, e discutir a responsabilidade das empresas na prevenção e combate ao esgotamento profissional no ambiente de trabalho.

O trabalho está estruturado da seguinte forma: inicialmente, discute-se a definição e classificação da síndrome de burnout, seguido de uma análise sobre sua epidemiologia no Brasil e os efeitos no ambiente de trabalho. Posteriormente, são discutidos os impactos da síndrome na previdência social e a responsabilidade empresarial, com base na legislação e jurisprudência vigente.

Antes de entender em que momento o direito começou a se preocupar com a saúde mental do trabalhador, é preciso compreender o contexto histórico do trabalho.

A origem da palavra trabalho possui um grande peso negativo, uma vez que seu significado vem do latim *tripalium*, cujo significado na época da escravidão era utilizado para referenciar práticas de tortura, sendo representado por um “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (ALBORNOZ, 1994, p.10).

Mesmo após o período da escravidão, as condições de trabalho permaneceram análogas a de escravidão, uma vez que por muitos anos os trabalhadores exerceram as suas atividades laborais em condições precárias, não tinham direitos trabalhistas, bem como, os empregadores e o Estado não se preocupavam com a saúde dos empregados e com a manutenção de um ambiente laboral saudável.

Um exemplo emblemático é a Revolução Francesa do século XVIII, na qual a França, então um estado absolutista, vivenciava um período de crise, com o povo suportando os custos do regime monárquico. Nas indústrias, as condições de trabalho eram extremamente precárias, resultando em doenças, invalidez e até mesmo mortes entre os trabalhadores. Diante desse cenário, houve uma intensa mobilização dos trabalhadores franceses em busca de direitos humanos e sociais.

No Brasil, as primeiras leis trabalhistas começaram a surgir entre 1910 e 1920. Destaca-se a grande greve dos operários de fábrica em 1917, que mobilizou cerca de 100 mil trabalhadores. Segundo Thompson (1998), “essa greve representava um conflito em torno do direito à subsistência”. Posteriormente a esse movimento, os direitos trabalhistas no país foram reforçadas na Era Vargas com a promulgação da CLT em 01 de maio de 1940.

Quanto aos primeiros direitos previdenciários no Brasil, surgiram em 24 de janeiro de 1923, com a Lei Elói Chaves, através do Decreto nº 4.682. Tal Decreto previa o direito dos ferroviários à aposentadoria e pensões, em que se destacava a

aposentadoria por invalidez conforme o artigo 10, que determinava que "a aposentadoria será ordinária ou por invalidez."

A partir daí, percebe-se a preocupação com a saúde dos trabalhadores, mesmo sendo uma Lei que abrangia os operários, foi um marco importante para a previdência no Brasil. Nesse passo, surge em 1988 a promulgação da atual Constituição brasileira, destacando-se o artigo 201, que prevê, entre as coberturas da previdência social, os eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, referindo-se aos benefícios de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; (BRASIL, 2019)

Diante da Constituição Federal, motivou-se a criação da Lei 8.213 no ano de 1991, conhecida como Lei Geral dos Benefícios. Nela encontra-se todas as disposições para a concessão de benefícios previdenciários importantes aos segurados, a fim de assegurar o cumprimento da Constituição Federal, e, em especial, oferecendo uma cobertura ampla aos segurados empregados que necessitem se afastar do trabalho para cuidar da saúde, seja por motivo de doença ou por acidente de trabalho.

A síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional resultante do estresse crônico no trabalho, é uma condição que afeta os trabalhadores há muitos anos. Embora os sintomas e impactos do burnout estivessem presentes no ambiente laboral há décadas, seu reconhecimento oficial como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) ocorreu apenas em 2019. Esse marco foi um passo importante, pois evidenciou a urgência de adotar medidas que protejam a saúde mental dos trabalhadores. Diante de um histórico de exploração e condições de trabalho precárias, o burnout surge como uma consequência direta desses fatores, tornando imprescindível que empresas e governos busquem formas de prevenir e combater essa síndrome. A partir desse reconhecimento, as discussões sobre o equilíbrio entre vida profissional e saúde mental ganharam mais força, reforçando a necessidade de reforma e implementação de um ambiente laboral que favoreçam a saúde mental, que é direito de todo trabalhador.

A síndrome de burnout tem sido um dos principais problemas que afetam os trabalhadores brasileiros nos últimos anos. Embora essa condição tenha sido identificada na década de 1970, ela passou a ter maior destaque após o reconhecimento oficial da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019, como uma doença ocupacional. A falta de atenção ao burnout durante anos permitiu que ele se agravasse silenciosamente, afetando diversas categorias profissionais, principalmente aquelas submetidas a condições de trabalho exaustivas e pressões constantes.

Esse reconhecimento tardio resultou em uma alta taxa de trabalhadores afetados pelo estresse profissional. A concessão de benefícios, como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez, torna-se uma necessidade, sobrecarregando o sistema previdenciário e criando um ciclo de prejuízos econômicos para o Estado. O desgaste causado pelo burnout não afeta apenas o desempenho profissional, mas também a vida pessoal dos trabalhadores, resultando em isolamento social e dificuldades nos relacionamentos interpessoais. Para as empresas, a falta de políticas de prevenção pode acarretar consequências jurídicas, com a possibilidade de ações judiciais e a necessidade de indenizações por danos à saúde dos empregados.

O objetivo desse trabalho é identificar os impactos da síndrome de burnout no ambiente laboral, analisando seus efeitos na produtividade dos trabalhadores e como a alta incidência de brasileiros que sofrem de burnout influencia na previdência social. Busca-se também discutir a responsabilidade das empresas na criação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, ressaltando a importância da prevenção do esgotamento profissional. Além disso, busca-se propor soluções que possam mitigar a incidência de burnout, especialmente em profissões de alta demanda emocional e física, e destacar as implicações legais e sociais dessa condição no contexto brasileiro.

Quanto aos objetivos específicos, busca-se identificar a síndrome de burnout como uma das principais doenças psicológicas no ambiente de trabalho, analisando os fatores que contribuem para seu desenvolvimento, como jornadas exaustivas, pressões por metas e a falta de controle sobre as atividades laborais. Também visa analisar os efeitos do burnout na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores, ressaltando como o esgotamento emocional impacta o desempenho profissional e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Além disso, o estudo busca avaliar o impacto da alta incidência da síndrome de burnout na previdência social,

considerando o custo associado à concessão de benefícios como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, e o ônus que isso representa para o sistema previdenciário. Por fim, pretende-se investigar as políticas das empresas relacionadas à saúde mental no trabalho, avaliando práticas corporativas voltadas para a prevenção e o combate ao burnout, e propor medidas para promover o bem-estar no ambiente laboral, sugerindo intervenções preventivas, como programas de suporte psicológico, capacitação de lideranças e ações que favoreçam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE SINDROME DE BURNOUT

2.1.1 Definição de síndrome de burnout

Para compreender o conceito da síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional é preciso entender a sua etimologia. As primeiras definições se deram por meio de um psicanalista chamado Herbert Freudenberger, em meados da década de 70, que após dar início a uma série de estudos notou sintomas de esgotamento em diversos trabalhadores devido a excesso de trabalho.

Nesse sentido MAMERI-TRÉS e AKEL (2023) confirma que os primeiros conceitos surgiram através de:

Herbert J. Freudenberger (1926-1999), psicanalista judeu de origem alemã radicado nos Estados Unidos da América (EUA), sobre estudos da perda de motivação e comprometimento, tendo como outros sintomas psíquicos e físicos perda de energia quando manifestada por voluntários em tratamento de uma instituição de drogaditos, como sendo resultado do estresse excessivo, último passo na progressão dos propósitos fracassados de manejar e diminuir uma variedade de situações negativas do trabalho. (MAMERI-TRÉS e AKEL. 2023. p.3)

Os estudos realizados por Herbert J. Freudenberger foi um marco inicial dos estudos com relação ao esgotamento profissional dos trabalhadores. A partir daí começaram a surgir outras pesquisas e estudos quanto a saúde dos trabalhadores, sendo a primeira categoria observada aquelas que mais geravam desgaste intenso nos profissionais, sendo elas as áreas da saúde, serviço social, professores, atividade policial e de bombeiros. Conforme menciona Fontes (2023):

{...} o burnout foi tradicionalmente definido como uma síndrome psicológica composta de três dimensões: exaustão emocional (sensação de esgotamento de recursos físicos e emocionais), despersonalização ou cinismo (reação negativa ou excessivamente distanciada em relação às pessoas que devem receber o cuidado/serviço) e baixa realização pessoal (sentimentos de incompetência e de perda de produtividade). (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001 apud Fontes, 2023. p.22)

Todavia, após muitos anos que a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2019) definiu um conceito para *síndrome de burnout*, que atualmente é considerado como conceito mais moderno e completo:

“Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e eficácia profissional reduzida.” (OMS. 2019).

A definição tradicional de burnout, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), e a conceituação mais recente da OMS compartilham semelhanças significativas, pois ambas enfatizam a presença de três dimensões centrais, sendo elas a exaustão, o distanciamento ou cinismo, e a percepção de baixa realização ou eficácia.

No entanto, ambos os conceitos se diferenciam no contexto e no foco. Enquanto o conceito tradicional aborda o burnout de maneira mais ampla, considerando o impacto emocional e psicológico sobre a interação com os outros, a OMS restringe o burnout ao ambiente de trabalho e destaca o estresse crônico não gerenciado como a causa principal. Além disso, a OMS especifica o distanciamento mental e o negativismo em relação ao trabalho, trazendo uma perspectiva mais focada nas implicações ocupacionais da síndrome.

2.1.2 Síndrome de burnout como doença ocupacional segundo a Organização Mundial da Saúde

Não muito distante, por mais que os primeiros conceitos tenham surgido na década de 1970, foi apenas em maio de 2019 que a OMS reconheceu o burnout como doença ocupacional, sendo definido que “Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida. (OMS. 2019).

É importante destacar que as doenças relacionadas ao ambiente de trabalho são classificadas em duas categorias principais, sendo elas as doenças ocupacionais (ou profissionais) e doenças do trabalho. Ambas possuem semelhanças e diferenças significativas que são cruciais para a compreensão dos direitos dos trabalhadores e das responsabilidades empresariais. Nesse passo, a própria Lei 8.213/91 trata sobre o conceito em seus incisos I e II do seu artigo 20:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da

respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991, págs. 9-10)

Verifica-se que as doenças ocupacionais são aquelas que são inerentes a uma determinada profissão ou atividade. Elas são também conhecidas como doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. A característica distintiva das doenças ocupacionais é que o nexo causal entre a doença e o trabalho é presumido de forma automática, sem a necessidade de comprovação adicional. Por exemplo, se um trabalhador de uma mineradora desenvolve silicose devido à exposição ao pó de sílica, essa condição é considerada uma doença ocupacional.

Conforme Tupinambá do Nascimento (1977), “nas tecnopatias, a relação com o trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário”. Isso significa que basta comprovar a prestação do serviço para que o trabalhador seja reconhecido como portador de uma doença ocupacional.

Por outro lado, as doenças do trabalho são aquelas que, embora relacionadas ao ambiente laboral, não estão ligadas exclusivamente a uma única profissão. Essas doenças surgem em razão das condições específicas de trabalho, como o ambiente ou a forma em que o serviço é prestado, e não necessariamente devido à natureza da profissão em si. Exemplos comuns incluem as LER/DORT, que podem se desenvolver em praticamente qualquer atividade profissional. Essas doenças do trabalho resultam de "condições excepcionais ou especiais do trabalho que determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido" (GERALDO, 2023). Isso implica que, diferentemente das doenças ocupacionais, o reconhecimento de uma doença do trabalho depende de uma análise mais detalhada das condições laborais específicas.

Em síntese, enquanto as doenças ocupacionais têm um vínculo direto e exclusivo com a atividade profissional, as doenças do trabalho estão mais associadas às condições em que o trabalho é realizado. Ambas categorias, no entanto, compartilham a característica de serem provocadas ou agravadas pelo ambiente de trabalho, exigindo atenção tanto dos empregadores quanto dos órgãos reguladores para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.

Nesse sentido, a OMS classificar a síndrome de burnout como doença ocupacional se justifica devido ao fato de que é uma doença que possui relação direta com o trabalho, ao passo que tal condição resulta de estresse crônico no trabalho, geralmente associado a situações de pressão excessiva, longas jornadas de trabalho, falta de reconhecimento, sobrecarga de tarefas, ausência de controle sobre as atividades, entre outros fatores.

2.1.3 Da responsabilidade da empresa nos casos da síndrome de burnout

O trabalho é previsto como Direito Social no artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Nesse mesmo artigo, é previsto como direito social a saúde, o lazer, a segurança, bem como a previdência social. Veja-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

Com isso, o empregado possui uma série de direitos constitucionais que devem ser respeitados de forma harmoniosa. Isso significa que esses direitos não podem ser vistos de maneira isolada, devendo ser garantidos em conjunto. Por exemplo, o direito ao trabalho deve ser exercido de forma a assegurar a manutenção da saúde, do lazer e da previdência social do empregado, ou seja, o exercício do trabalho não pode comprometer a saúde do colaborador e nem os demais direitos.

Quanto a responsabilidade civil, o artigo 186 e 187 do Código Civil estabelece que danos causados por atos de ação, omissão, negligência, imprudência e imperícia são considerados ilícitos:

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. (Vide ADI nº 7055) (Vide ADI nº 6792)
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 costume (BRASIL, 2002).

Em decorrência do ato ilícito praticado nas hipóteses do artigo 186 e 187, aquele que causou danos possui a obrigação de reparação. Segundo o artigo 927,

também do Código Civil, “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002).

Além disso, o Código Civil indica dois caminhos para a responsabilização de quem causou o dano. Assim, a responsabilidade do sujeito pode ser subjetiva ou objetiva. Nesse passo, em se tratando da responsabilidade da empresa com relação aos direitos dos trabalhadores, a responsabilidade irá depender do caso concreto, ou seja, do tipo de risco que a atividade laboral representa para os trabalhadores de determinada empresa.

Na responsabilidade subjetiva o que irá determinar a responsabilidade da empresa é o nexo causal entre a conduta e o dano causado ao empregador. Segundo Dias e Silva (2017, p 4) “o cabimento da indenização depende da presença cumulativa do dano (doença), do nexo de causalidade ou concausalidade do evento com o trabalho e da culpa do empregador”. Então, no caso da aplicabilidade da responsabilidade subjetiva, o empregado terá o ônus de comprovar o dano e o nexo causal entre a conduta da empresa e o dano gerado a sua saúde.

Por outro lado, na teoria objetiva “tem relação pelo fato das coisas, em função da qual o empregador responde pelos danos provocados pela coisa, que tenha risco ou vício, na medida em que o titular seja o guardião das mesmas. É a teoria do risco criado” (COSTA. 2003, p. 32). Em outras palavras, tendo em vista que a atividade exercida pelo empregado oferece riscos e danos a sua integridade física, o empregador torna-se responsável independentemente de culpa, ou seja, o simples fato de a atividade exercer um risco já justifica a responsabilidade do empregador em caso de danos.

Em se tratando da síndrome de burnout, a Justiça do Trabalho tem sido muito clara no sentido de que para configuração do dano moral e da responsabilidade da empresa é necessário a comprovação do nexo causal e do dano, isso porque o trabalhador é submetido a perícia médica judicial, bem como a prova testemunhal é fundamental para responsabilizar a empresa. Segundo o posicionamento do TRT-4:

SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E A JORNADA EXAUSTIVA. DANO MORAL CONFIGURADO. Comprovado, mediante laudo pericial e prova testemunhal, que o reclamante adquiriu a patologia identificada como a síndrome de burnout em razão da jornada exaustiva e regime de plantões implementados ao longo do curso contratual de longa duração, é devida a indenização pelos danos morais causados, ainda que não verificada a incapacidade ou redução da capacidade para o

trabalho. Negado provimento ao recurso da reclamada. (TRT-4 - ROT: 00210152120175040122, Data de Julgamento: 23/09/2021, 2ª Turma)

Nesse mesmo sentido, em 2023 o TRT da 8ª região julgou procedente uma reclamatória trabalhista de uma empregada acometida pela burnout:

RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. DANO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA.

É certo que a função desempenhada pela reclamante ao longo do contrato de trabalho é de extrema responsabilidade e com muitas cobranças por aumento de produtividade e pelo cumprimento de metas. A obreira ocupava o cargo de gerente de setor, liderando diversas estressante. A mente da obreira não suportou a pressão inerente à sua função e foi acometida pela síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout é uma doença do trabalho. Não há meios de afastar o nexo de causalidade entre a doença e as atividades realizadas. Portanto, não temos como excluir a responsabilidade da empresa pela doença que acometeu a trabalhadora em razão do contrato de emprego desenvolvido.

(TRT da 8ª Região; Processo: 0000122-43.2022.5.08.0018 ROT; Data: 24/05/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

De acordo com os julgados mencionados, para responsabilizar o empregador em casos de burnout, é imprescindível que o empregado demonstre tanto a presença da doença quanto o vínculo entre suas atividades e o desenvolvimento dessa condição. No entanto, uma vez comprovado o nexo de causalidade, o burnout é considerado uma doença ocupacional, o que torna a responsabilidade do empregador objetiva, isto é, independe de culpa ou dolo.

Assim, a empresa pode ser condenada a indenizar o trabalhador por práticas desproporcionais que contribuam para o esgotamento, como cobranças excessivas, carga horária exaustiva e metas inatingíveis. Nesses casos, a perícia médica e os testemunhos se tornam elementos essenciais para confirmar o nexo de causalidade entre o trabalho e o dano.

2.2 EPIDEMIOLOGIA DA SÍNDROME DE BURNOUT

2.2.1. Dados epidemiológicos no cenário brasileiro

Conforme menciona o professor Otavio Pinto e Silva (2024, p. 2), a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) identificou que o Brasil é o segundo país com o maior número de casos de síndrome de burnout no mundo, afetando aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros.

Além disso, as estatísticas divulgadas pela International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR) indicam que, no ano de 2019, 72% da população brasileira foi identificada com estresse excessivo, dos quais 30% desenvolveram a síndrome de burnout. Veja-se:

A síndrome de Burnout está em crescente prevalência no Brasil nos últimos anos. Segundo dados do International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR), no ano de 2019, 72% da população economicamente ativa do país possuíam altos níveis de estresse. Desses, 32% desenvolveram Burnout, com sinais e sintomas característicos. Isso ocorre em decorrência da alta competitividade do mercado e a falta de tratamento precoce dos sintomas por preconceito e outros paradigmas (LATORRACA COC, et al., 2019, apud RIBEIRO; VIEIRA; NAKA, 2020, p. 7).

Segundo o professor Chapadeiro (2023), a síndrome de burnout, junto com outros transtornos mentais, tem sido a segunda maior causa de afastamento do trabalho, não apenas no Brasil, mas também em todo o mundo, sendo tais condições agravadas após a pandemia do coronavírus.

Não apenas o Burnout, mas os TMRTs no geral têm se tornado uma epidemia. São hoje a segunda maior causa de afastamentos do trabalho no Brasil e no mundo, algo que se acentuou com a pandemia. No caso, pelo fato de o Burnout ser uma síndrome do esgotamento profissional, vê-se um aumento significativo de casos de diagnósticos, uma vez que nossas formas de trabalhar estão cada vez mais precarizadas e intensificadas (CHAPADEIRO. 2023).

A elevada taxa de pessoas acometidas pela síndrome de burnout reflete uma realidade alarmante no cenário brasileiro. O problema não se restringe apenas às jornadas prolongadas, mas também estão diretamente associadas à redução na produtividade e ao aumento de afastamentos, bem como também a um ambiente de trabalho tóxico, que ignora a necessidade de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A falta de um cuidado adequado por parte das empresas exacerba a situação, levando os trabalhadores a conviverem com o burnout por períodos prolongados, o que torna a recuperação ainda mais difícil. Ainda assim, Chapadeiro (2023) enfatiza, “a falta de atenção aos sinais de alerta contribui para a piora dos sintomas, e mais do que isso, faz com que pessoas convivam com essa condição incapacitante por um período prolongado”. Isso evidencia a gravidade da situação e reforça a necessidade urgente de intervenção com medidas de combate e prevenção dentro dos ambientes

laborais, locais em que o trabalhador está propenso a desenvolver o esgotamento profissional.

2.2.2 Análise de setores e profissões mais afetadas

Destaca-se que o esgotamento decorrente do trabalho pode ocorrer em qualquer atividade laboral, sendo especialmente prevalente em áreas onde o profissional enfrenta pressão constante. Em atividades nas quais o trabalhador é exposto a altos níveis de estresse, frequentemente lhe faltam energia e recursos emocionais para lidar com as demandas diárias. Esse estado de esgotamento pode ser causado por diversos fatores, como condições inadequadas de trabalho, jornadas excessivas, sobrecarga de horas, viagens frequentes, exposição a riscos no ambiente de trabalho, exigências de alta performance e a implementação de novas tecnologias no processo produtivo. A combinação desses fatores pode levar ao desgaste físico e mental, comprometendo o bem-estar do trabalhador.

Segundo Branco et al. (2020, apud Caixeta et al., 2021, p. 12), ocupações como as de profissionais de saúde, motoristas de ambulância, policiais militares, bombeiros, professores, bancários e motoristas de transporte de massa são particularmente suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome de burnout. Todas as profissões exigem atenção e contato interpessoal com outras pessoas, motivo no qual se torna um fator determinante para o desenvolvimento da burnout.

Em especial, após a pandemia do coronavírus (COVID-19), que perdurou por mais de 3 anos no mundo, profissionais de todas as áreas que não podiam cumprir com o isolamento também tiveram a COVID-19 como fator preponderante para o desenvolvimento ou agravamento da síndrome de burnout.

Assim, a pandemia da COVID-19 impôs desafios inimagináveis aos profissionais que não puderam se afastar de seus postos, especialmente àqueles que atuaram na linha de frente da saúde. Esses trabalhadores, habituados a enfrentar situações de alta pressão, foram submetidos a uma carga de trabalho extenuante, agravada pela escassez de recursos de equipamento de proteção individual (EPI's) eficazes, bem como pelo fato de estarem lidando diretamente com pessoas contaminadas pela COVID-19. Cada jornada de trabalho trouxe consigo não apenas o desgaste físico, mas também o peso emocional de cuidar de um número crescente de pacientes em condições adversas. A constante ameaça do vírus, aliada à pressão

psicológica de ter que salvar vidas, bem como o constante número de mortes em decorrência do vírus levou muitos desses profissionais ao limite de sua resistência, resultando estresse profissional e desgaste emocional excessivo.

Segundo pesquisas realizadas por Moura et al. (2020) e Oliveira et al. (2020), a fim de avaliar o Burnout em uma amostra de 3.477 médicos, foram identificados dados alarmantes: 85,9% dos profissionais atingiram níveis críticos de exaustão emocional, enquanto 83,5% apresentaram altos índices de despersonalização. Esses números ilustram como a pressão constante durante a pandemia contribuiu significativamente para o agravamento do estresse entre esses trabalhadores (MOURA et al., 2020; OLIVEIRA et al., 2020).

Nesse passo, os impactos duradouros da COVID-19 agravam ainda mais a preocupação com o burnout, mesmo após o fim da pandemia e da necessidade do isolamento social. É inegável que os impactos ocasionados pós-pandemia nos profissionais de saúde, bem como em outras profissões perduram até os dias de hoje. Muitos desses trabalhadores continuam a carregar o peso do estresse e da ansiedade, o que pode comprometer sua saúde mental e sua capacidade laboral por um longo período.

Neste cenário, torna-se imperativo que o Estado, as empresas e a sociedade comecem a se preocupar com a situação, para que as medidas possam ser tomadas a fim de mitigar os impactos da pandemia e do burnout, cuja incidência foi significativamente amplificada durante este período prolongado de crise.

2.3 IMPACTOS DOS TRANSTORNOS MENTAIS NA PRODUTIVIDADE E NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.3.1 Efeitos na produtividade e desempenho

Por ser uma doença de natureza mental, mas que afeta também o físico do trabalhador, pode-se verificar que os impactos da síndrome de burnout na produção e no desempenho profissional são negativos, afetando não apenas o empregado, mas também o empregador, que por sua vez precisa que seus colaboradores estejam ativos na produção.

Um funcionário que trabalha doente não entrega os mesmos resultados que um profissional descansado e cheio de energia. Segundo estudos realizados por Souza e Silva (2024):

A análise dos estudos selecionados revelou uma variedade de impactos negativos associados à Síndrome de Burnout. Entre eles, destacam-se problemas de saúde física e mental, incluindo dores crônicas, distúrbios do sono, ansiedade e depressão. Esses impactos refletem não apenas no bem-estar individual, mas também na produtividade e na qualidade do trabalho (SOUZA; SILVA, 2024, p. 5).

Além da perda de competência e da diminuição da produtividade, verifica-se que a burnout também leva a um declínio na qualidade do trabalho realizado. Assim, profissionais que sofrem com os sintomas causados pelo estresse profissional tendem a cometer mais erros simples, além de apresentarem dificuldade em manter a atenção e enfrentam desafios para cumprir prazos.

Esse cenário cria um ciclo vicioso, onde a queda na qualidade do trabalho alimenta ainda mais o sentimento de frustração e incapacidade, exacerbando os sintomas do burnout. Dessa forma, a produtividade é impactada não apenas em termos quantitativos, mas também qualitativos, o que pode comprometer a reputação da empresa e levar a prejuízos financeiros significativos (CARVALHO; MAMERI-TRÉS, 2023, p. 11).

Adicionalmente, o burnout influencia diretamente a relação entre empregados e empregadores. O desgaste emocional e físico provocado pela síndrome pode levar ao aumento das taxas de absenteísmo e ao afastamento do trabalho por períodos prolongados. Para o empregador, isso se traduz em custos adicionais, seja na contratação de substitutos temporários, seja na redistribuição de tarefas entre os demais funcionários, o que pode sobrecarregar a equipe e comprometer ainda mais a produtividade geral da empresa. Além disso, a alta rotatividade de funcionários, comum em ambientes onde o burnout é prevalente, gera um ambiente de trabalho instável, o que afeta negativamente o desempenho organizacional como um todo (CARVALHO; MAMERI-TRÉS, 2023, p. 11).

Dessa forma, os impactos da síndrome de burnout na produtividade afeta não somente a saúde mental e o senso de valor dos trabalhadores, vai muito além disso. Para as empresas, as consequências são significativas, envolvendo não apenas custos financeiros, mas também humanos. Dessa forma, torna-se imprescindível que tanto empregadores quanto empregados reconheçam o burnout como uma questão grave, e colaborem na implementação de medidas para tornar os ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. A preservação da saúde mental dos trabalhadores deve ser vista como uma estratégia essencial para assegurar a todos

os colaboradores um ambiente de trabalho que lhes garantam não somente os direitos básicos previstos na CLT, mas dos direitos sociais previstos na constituição.

2.3.2 Custos para as empresas

Cabe antes de tudo destacar que o custo de um empregado saudável é muito alto. Segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV) (2012), os gastos com um empregado equivalem a média de 2,83 vezes o salário que ele de fato recebe:

Independentemente da conceituação de remuneração que for feita, identificamos primeiramente que uma parte relevante dos custos trabalhistas foi, com raras exceções, praticamente ignorada até o momento: mostramos que o custo de um trabalhador pode ser de 2,83 vezes o salário de carteira dele (aumento de 183%), no caso de um vínculo com doze meses de duração. Isto deriva não apenas de encargos, mas de um conjunto de obrigações acessórias, benefícios negociados, burocracia e até da gestão do trabalho (Fundação Getúlio Vargas, 2012, p.4).

Dessa forma, o custo de um empregado que adocece em decorrência das condições de trabalho é significativamente elevado. Segundo Oliveira (2023, p 307) “o princípio de que a saúde é direito de todos e dever do estado (art. 197), adaptado para o campo do direito do trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador”.

Assim, é direito de todo trabalhador que o ambiente laboral seja salubre, sendo dever do empregador garantir o máximo possível de segurança para que ele possa exercer as suas atividades profissionais. Segundo o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

O inciso XXVIII do mesmo artigo 7º determina também como encargo do empregador a garantia do seguro contra acidentes, a fim de garantir máxima proteção ao trabalhador, ressalvando também que o seguro não eximirá a empresa de indenizar o colaborador quando incorrer em dolo ou culpa.

Além da possibilidade de a empresa ser condenada ao pagamento de indenizações ao trabalhador, ela também se vê obrigada a cumprir com os encargos

trabalhistas devidos, gerando um ônus financeiro elevado, agravado pela impossibilidade do empregado de exercer suas funções produtivas, o que conseqüentemente resultará em custos ainda mais elevados para seus cofres.

Desse modo, quanto a Previdência Social, as empresas também possuem responsabilidades nas quais são definidas pela Lei 8.212 de 24 de julho de 1991, que estabelece o plano de custeio da Seguridade Social, bem como, define as obrigações da empresa no que tange as contribuições relacionadas à manutenção do Regime Geral de Previdência Social.

Nesse passo, a Lei 8.212/91 e o Decreto 3.048/1999 prevê o uso de dois mecanismos para gerenciamento e financiamento dos riscos associados ao trabalho, a saúde e à segurança dos empregados.

O primeiro deles é o Risco Ambiental no Trabalho (RAT), que se trata de uma contribuição paga pela empresa para financiar a previdência social, em especial, para cobrir os custos de benefícios relacionados a acidentes do trabalho ou de doenças ocupacionais. A taxa de contribuição da RAT define-se pelo grau de risco associado às atividades exercidas pela empresa, determinado por grau leve, médio ou grave.

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 1998).

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave. (BRASIL, 1991)

Do mesmo modo, o artigo 202 do Decreto 3.048/99 também dispõe sobre a taxa de contribuição da RAT para o financiamento da aposentadoria especial e dos benefícios em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho:

Art. 202. A contribuição da empresa, destinada ao financiamento da aposentadoria especial, nos termos dos arts. 64 a 70, e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho corresponde à aplicação dos seguintes percentuais, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida

ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado e trabalhador avulso:

I - um por cento para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado leve;

II - dois por cento para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado médio; ou

III - três por cento para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado grave. (BRASIL, 1999)

O outro mecanismo trata-se do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), um multiplicador aplicado que incide sobre a alíquota do RAT. O objetivo é incentivar as empresas a melhorar as condições do ambiente laboral e efetivar políticas de saúde e segurança do trabalho. Com esse controle busca não somente aplicar penalidades, mas também premiar as empresas que cumprem com as medidas de segurança, pois, com base no histórico de acidente e de doenças ocupacionais de cada empresa, a FAP pode reduzir pela metade ou dobrar a alíquota do RAT, conforme determina o artigo 202-A do Decreto 3.048/99:

Art. 202-A. As alíquotas a que se refere o **caput** do art. 202 serão reduzidas em até cinquenta por cento ou aumentadas em até cem por cento em razão do desempenho da empresa, individualizada pelo seu CNPJ em relação à sua atividade econômica, aferido pelo Fator Acidentário de Prevenção - FAP. (BRASIL, 2020)

A FAP e a RAT são semelhantes em seus objetivos, que são financiar os benefícios relacionados a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e na definição dos valores em que as empresas irão pagar de contribuições à Seguridade Social.

Entretanto, a diferença é que a RAT tem a sua alíquota determinada com base no grau de risco em que a empresa expõe a saúde dos seus trabalhadores, definidas em grau leve, médio ou grave. A FAP por sua vez é o multiplicar responsável por ajustar a alíquota do RAT, que a depender da empresa poderá aumentar ou diminuir com base no histórico de acidentes e doenças ocupacionais no ambiente de trabalho.

Ademais, pode-se ver a RAT como sendo uma penalidade imposta as empresas que não visam prevenir acidentes e doenças ocupacionais no ambiente de trabalho. Enquanto isso, a FAP tem tanto o caráter de penalidade, uma vez que o percentual do RAT poderá tanto ser aumentado em até 100% ou reduzido pela metade a depender do desempenho da empresa com relação a saúde de seus trabalhadores.

Portanto, ambos os mecanismos se mostram eficientes, tanto no critério de aplicação de penalidades, quanto o critério de incentivo as empresas que cumprem com o dever de preservar a saúde do empregado.

2.4 IMPACTOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

2.4.1 Benefícios previdenciários oferecidos

Inicialmente, o direito aos benefícios previdenciários em casos de incapacidade, seja temporária ou permanente, está assegurado pela Constituição Federal (1988). O artigo 201 da Constituição garante aos segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que cumprirem os requisitos estabelecidos pela Lei 8.213/91 o acesso aos benefícios por incapacidade:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019) (BRASIL, 1988)

Nesse sentido, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece os critérios para que os segurados do RGPS possam receber benefícios em decorrência de doenças que os incapacitem para o trabalho. Segundo o artigo 59 da referida Lei:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos (BRASIL, 1991).

Esse benefício é de natureza temporária, sendo que o segurado, enquanto estiver impossibilitado de trabalhar, tem direito ao recebimento. O período de duração do benefício é definido junto da realização da perícia médica que constatar a incapacidade, e o segurado pode optar por retornar voluntariamente ao trabalho ou solicitar a prorrogação do benefício, caso necessário.

Por outro lado, caso a enfermidade seja de caráter permanente, o segurado terá direito a aposentadoria por incapacidade permanente, que possui previsão legal no artigo 42 da mesma Lei:

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

Diferentemente do auxílio por incapacidade temporária previsto no artigo 59 da Lei 8.213/91, a aposentadoria por incapacidade permanente tem uma duração mais prolongada, mas pode ser revista caso o segurado recupere sua condição de trabalho.

Além disso, se a incapacidade laboral do segurado for decorrente de acidente de qualquer natureza, a Previdência Social deverá conceder ao segurado o benefício previdenciário denominado auxílio-acidente. Diferentemente dos outros benefícios, o auxílio-acidente tem caráter indenizatório, sendo pago após a consolidação das lesões causadas pelo acidente. Esse benefício é destinado a segurados cujas lesões tenham resultado em sequelas que reduzam sua capacidade laboral anterior. A previsão legal do auxílio-acidente encontra-se no artigo 86 da Lei 8.213/91:

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

Nesse passo, constatada o acidente de trabalho, além do auxílio-acidente, o empregado também terá direito a uma estabilidade no contrato de trabalho pelo prazo de 12 (doze) meses, a fim de que esse possa se readaptar as novas condições de trabalho. Tal estabilidade independe da concessão do auxílio-acidente, ou seja, mesmo que o segurado não esteja em gozo do benefício, ele terá direito a estabilidade de seu contrato de trabalho, conforme determina o artigo 118 da Lei 8213/91

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (BRASIL, 1991).

A saúde do trabalhador é responsabilidade da empresa, que deve sempre buscar melhorias para reduzir a incidência de acidentes e desenvolvimento de doenças ocupacionais, a fim de se evitar elevados custos tanto aos cofres da empresa, quanto os públicos, além de evitar prejuízos a saúde do trabalhador.

Em suma, a Lei 8.213/91 possui um papel fundamental para garantir segurança e proteção ao trabalhador, que a qualquer momento está propenso a sofrer acidentes ou desenvolver doenças dentro do ambiente laboral. Entretanto, os transtornos mentais desenvolvidos ou agravados pelo trabalho é uma realidade que preocupa a Seguridade Social, os empregados e as empresas. Medidas de segurança, tanto das empresas quanto do Estado devem sempre ser tomadas, a fim de mitigar o crescimento não somente dos transtornos mentais, mas de diversas outras doenças e riscos na qual o trabalhador esteja exposto.

2.4.2 Estatísticas de concessão de benefícios

De acordo com os dados divulgados pela Previdência Social (2024), no ano de 2023 foram concedidos 2.814.737 benefícios por incapacidade, abrangendo tanto a incapacidade temporária quanto permanente, além de casos de origem comum ou acidentária. O valor médio desses benefícios foi de R\$1.804,07. A maior parte das concessões, aproximadamente 85,9%, correspondeu ao auxílio por incapacidade temporária, totalizando 2.416.487 benefícios. Já a aposentadoria por incapacidade permanente representou cerca de 5,56%, com 156.406 concessões. Além disso, foram concedidos 25.088 auxílios-acidente previdenciários e 33.323 auxílios-acidente acidentários, representando 1,18% do total (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2024).

Entretanto, um dos dados mais alarmantes refere-se à quantidade de auxílios por incapacidade temporária de natureza acidentária, que, segundo as estatísticas, foi o segundo benefício mais concedido em 2023, com 162.951 concessões, correspondendo a 5,79% do total. Esse número evidencia a gravidade das condições laborais enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros, especialmente no que diz respeito aos acidentes de trabalho e suas consequências para a saúde física e mental (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2024).

Os números expressivos de concessões de benefícios por incapacidade, conforme relatados pela Previdência Social (2024), ilustram um cenário preocupante das condições de trabalho no país. A elevada incidência de auxílios por incapacidade temporária e acidentária levanta importantes questões sobre a necessidade de melhoria nas condições laborais e na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, como a síndrome de burnout, que pode ser desencadeada por ambientes de trabalho estressantes e insalubres.

Entre esses, a predominância do auxílio por incapacidade temporária, representando 85,9% do total de concessões, levanta discussões sobre os efeitos das jornadas extensas, pressões psicológicas e ambientes laborais insalubres, que estão entre os principais fatores de risco para doenças como a síndrome de burnout. Este cenário é agravado pelo fato de que 162.951 benefícios foram concedidos especificamente para incapacidades temporárias de natureza acidentária, revelando um ambiente de trabalho propenso a acidentes e adoecimento físico e mental.

A concessão de aposentadoria por incapacidade permanente, embora menor (5,56%), também sugere que muitos trabalhadores não conseguem se recuperar completamente das condições impostas pelo trabalho, reforçando a necessidade de políticas preventivas e de reestruturação das condições laborais.

A Previdência Social, embora divulgue dados sobre a quantidade de benefícios concedidos por incapacidade, não detalha especificamente quais doenças ou condições levaram à concessão desses benefícios. Todavia, o elevado número de auxílios concedidos por incapacidade temporária e permanente aponta para a necessidade urgente de políticas que garantam a reabilitação e o retorno seguro desses trabalhadores ao mercado de trabalho.

É essencial implementar medidas que promovam ambientes laborais mais saudáveis, permitindo que os trabalhadores retomem suas funções com tranquilidade ou sejam realocados para atividades compatíveis com suas condições de saúde. Além de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, tais ações contribuiriam para a otimização dos cofres da Previdência, reduzindo o impacto financeiro causado pela incapacidade laboral prolongada e promovendo maior sustentabilidade ao sistema previdenciário.

2.5 SOLUÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE A SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO

2.5.1 Responsabilidades e soluções para as empresas

A Constituição Federal de 1988 determina no artigo 6º que “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” (BRASIL. 1988).

Os direitos a saúde, ao lazer e a segurança devem sempre andar em harmonia, ao passo que um não pode anular o outro. As empresas enquanto organizadoras e promotoras do ambiente de trabalho, desempenham um papel crucial na preservação da saúde e segurança de seus colaboradores. O esgotamento físico e emocional causado pela síndrome de burnout, que afeta trabalhadores de diversas profissões, não é apenas uma questão de saúde individual, mas um problema coletivo que impacta diretamente a dinâmica organizacional.

Um dos principais caminhos para combater a síndrome de burnout é a criação de Programas de Assistência ao Empregado, que oferecem suporte psicológico e emocional aos trabalhadores. Esses programas são focados no oferecimento de serviços de aconselhamento, terapia psicológica, grupos de apoio e recursos educacionais para melhorar o bem-estar mental. As empresas que implementam tais programas demonstram um compromisso com a saúde de seus colaboradores, o que contribui para a redução dos níveis de estresse e melhora do ambiente organizacional. Além disso, a criação de espaços de relaxamento ou áreas de decompressão no ambiente corporativo pode ser uma medida importante para ajudar os colaboradores a lidarem com o estresse diário.

A capacitação de líderes e gestores também é um passo muito importante para identificar e lidar com sinais de burnout e outros transtornos mentais é fundamental para criar uma cultura de apoio dentro da organização. Líderes preparados conseguem reconhecer os primeiros sinais de esgotamento emocional nos funcionários e agir rapidamente para evitar que a situação se agrave. O treinamento deve incluir técnicas para promover a empatia, a comunicação aberta e a resolução de conflitos de forma construtiva. A formação de lideranças conscientes e atentas ao bem-estar mental contribui diretamente para um clima organizacional mais positivo e acolhedor.

Outro fator determinante para o desenvolvimento de transtornos mentais no ambiente de trabalho é o excesso de trabalho, aliado a metas irrealistas. Empresas que impõem jornadas extenuantes, com prazos e demandas desproporcionais, aumentam o risco de seus colaboradores desenvolverem o burnout. Nesse sentido, é necessário que as empresas ajustem as cargas horárias e revisem suas metas,

estabelecendo objetivos alcançáveis e adequados à capacidade da equipe. A promoção de pausas regulares durante o expediente e a flexibilização de horários podem contribuir para um ambiente de trabalho mais equilibrado, no qual os colaboradores têm espaço para recuperar suas energias e manter um nível saudável de desempenho.

Criar um ambiente de trabalho saudável requer a implementação de políticas que incentivem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Empresas devem respeitar a vida privada de seus colaboradores, evitando, por exemplo, a exigência de trabalhos ou comunicação fora do horário de expediente. Além disso, a ergonomia no local de trabalho deve ser considerada como um fator de saúde, conforme previsto pela NR-17 (Norma Regulamentadora 17) do Ministério do Trabalho, que estabelece parâmetros para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com o objetivo de proporcionar o máximo conforto, segurança e desempenho eficiente. Destaca-se que a própria NR-17 dispõe sobre o estresse laboral nos itens 6.14:

6.14. Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores (BRASIL, 2022. p. 4)

A aplicação das normas de segurança ocupacional e a implementação de políticas de ergonomia previnem, ainda, problemas físicos e psicológicos. A NR-17, juntamente com outras normas de saúde e segurança no trabalho, reforça a necessidade de empresas fornecerem condições que minimizem o estresse físico e mental, garantindo que os trabalhadores possam realizar suas atividades de forma segura e produtiva.

Ao cumprir com essas diretrizes, as empresas não apenas se adequam às normas legais, mas também constroem um ambiente de trabalho mais saudável, onde os funcionários sentem que suas necessidades e bem-estar são prioridades da organização.

Além disso, programas de saúde mental que ofereçam suporte psicológico e emocional, como a criação de espaços de escuta e a promoção de campanhas de

conscientização sobre saúde mental, são ferramentas eficazes na identificação precoce de sintomas de esgotamento.

Portanto, cabe às empresas não apenas seguir a legislação vigente em termos de saúde e segurança no trabalho, mas também adotar práticas proativas que previnam o surgimento de transtornos mentais como o burnout. A criação de programas de bem-estar, a capacitação de lideranças, a adequação de cargas horárias e a manutenção de um ambiente saudável e ergonômico são medidas essenciais para garantir a saúde mental e física dos trabalhadores, resultando em benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa, que verá uma redução de absenteísmo e maior satisfação e produtividade de sua equipe.

2.5.2 A importância de incentivos do Estado

A atuação do Estado como agente regulador e incentivador é essencial para a prevenção e o combate aos transtornos mentais no trabalho, como a síndrome de burnout. As políticas públicas voltadas para a saúde mental devem contemplar tanto a criação de incentivos às empresas quanto o fortalecimento do sistema público de saúde, a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável e uma rede de apoio adequada para os trabalhadores.

O Estado pode incentivar as empresas a adotarem medidas de prevenção e combate ao burnout por meio de incentivos fiscais. Programas que promovam a saúde mental dos trabalhadores podem se beneficiar de políticas de redução de impostos ou subsídios governamentais, estimulando as empresas a investirem em programas de bem-estar e assistência psicológica. Além disso, o governo deve promover campanhas de conscientização que alcancem tanto empregadores quanto trabalhadores, educando-os sobre os sinais de burnout, os fatores de risco e as formas de prevenção.

Essas políticas públicas não apenas fomentam a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, mas também trazem benefícios econômicos, uma vez que a redução de afastamentos por problemas de saúde mental pode gerar maior produtividade e menor sobrecarga para o sistema previdenciário. Estudos mostram que ambientes de trabalho mais saudáveis resultam em trabalhadores mais satisfeitos

e engajados, o que, por sua vez, reduz o turnover e melhora o desempenho das empresas.

Em 27 de março de 2024 foi criada a lei nº 14.831, que “Instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação (BRASIL. 2024). O objetivo é reconhecer aquelas empresas que colocam em prática as políticas de combate e prevenção de doenças mentais no ambiente laboral.

Para que a empresa possa obter o certificado a Lei 14.831/2024 determinou os requisitos a serem observados pela empresa. O inciso I do artigo 3º prevê as ações com relação a promoção da saúde mental, no qual destaca-se a implementação de programas de promoção a saúde mental, a capacitação de líderes, oferecimento de recursos que facilitem o acesso dos empregados a consultas psicológicas e dentre outras:

Art. 3º As empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I - promoção da saúde mental:

- a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
- c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;
- d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
- e) capacitação de lideranças;
- f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes (BRASIL. 2024).

Além disso, o inciso II do artigo 3º da Lei 14.831/2024 estabelece outro requisito essencial relacionado ao bem-estar dos trabalhadores. Destacam-se as empresas que não apenas proporcionam um ambiente de trabalho saudável e seguro, mas também incentivam os empregados a cuidarem de sua própria saúde. Um exemplo disso é o que menciona a alínea "c", que trata do estímulo à prática de atividades físicas e de lazer:

II - bem-estar dos trabalhadores:

- a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;

- d) incentivo à alimentação saudável;
 - e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
 - f) incentivo à comunicação integrativa;
- III - transparência e prestação de contas (BRASIL. 2024).

O Estado oferece acesso gratuito a consultas com psicólogos e psiquiatras por meio dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), instituídos pelo Decreto nº 366, de 19 de fevereiro de 2002. Esse decreto estabelece que os CAPS devem fornecer atendimento individual, em grupo, domiciliar, e dentre outras medidas que possam viabilizar o acesso dos cidadãos a atendimentos especializados no cuidado da saúde mental.

Outrossim, formar parcerias público-privadas também são uma ferramenta poderosa para enfrentar o burnout no ambiente de trabalho. O Estado pode fomentar colaborações com empresas e organizações privadas para desenvolver programas conjuntos que visem ao suporte psicológico dos trabalhadores. Por exemplo, empresas de grande porte podem se unir ao governo para criar programas de bem-estar que ofereçam suporte psicológico tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.

Portanto, o papel do Estado na prevenção e no combate aos transtornos mentais no trabalho é imprescindível, sendo a criação de incentivos fiscais, a elaboração de legislações mais rigorosas e o fortalecimento do sistema público de saúde algumas das principais ações necessárias. Com políticas públicas bem estruturadas, fiscalização adequada e parcerias com o setor privado, é possível construir um ambiente de trabalho mais saudável e reduzir significativamente o impacto do burnout na sociedade.

2.5.3 A eficácia das intervenções preventivas

A prevenção da síndrome de burnout e de outros transtornos mentais no ambiente de trabalho é uma responsabilidade conjunta das empresas e do Estado, tendo em vista que ambos possuem o dever de garantir a manutenção da saúde do trabalhador.

Embora as empresas precisem manter uma produção constante, isso não justifica a imposição de metas excessivas, a exigência de horas extras ou o constrangimento dos colaboradores para aumentar a produtividade e os lucros. Como

demonstrado anteriormente, tais práticas desproporcionais acabam por gerar o efeito oposto ao desejado, resultando no desgaste dos trabalhadores, o que compromete a obtenção dos resultados esperados pela empresa.

Nesse sentido, medidas de prevenção e intervenção corretiva são importantes para corrigir falhas dentro da empresa que tenham gerado o cansaço e o esgotamento profissional e ao mesmo tempo prevenir que outros colaboradores não sejam prejudicados pelo estresse profissional.

Destaca-se que as metodologias de intervenção possuem características que as tornam mais adequadas para determinadas situações no ambiente de trabalho, assim cabe a cada empresa fazer uma análise do seu ambiente laboral e identificar, com a ajuda de profissionais, quais medidas serão aplicadas de forma mais eficaz. Conforme Hurtado (2022):

Cada metodologia de intervenção tem características que as tornam mais eficientes para situações específicas. A organização atual dos processos de trabalho resulta em constantes mudanças e aumento da complexidade dos sistemas, e isso exige intervenções diferentes para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores HURTADO, Sandra Lorena Beltran et al. 2022. p19).

Nesse passo, existem diversos tipos de intervenções para diversos ambientes laborais, ou seja, não há uma única abordagem que funcione para todas as situações, pois cada contexto específico demanda uma solução personalizada. Segundo Silva et al:

É importante mudanças na organização visando reduzir os fatores estressores, melhorando as relações humanas, a capacidade de diálogo entre a equipe, a autonomia profissional, entre outras questões. Em relação a equipe de trabalho, cursos de capacitação que visem identificar os fatores estressores e elaborar estratégias de enfrentamentos são importantes" (SILVA et al., 2021, p. 15).

A eficácia das intervenções preventivas contra o burnout pode ser abordada a partir de múltiplas perspectivas. As estratégias preventivas variam desde ações individuais, como a prática de mindfulness e terapia cognitivo-comportamental, até intervenções organizacionais, como a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável.

Outrossim, Aksamit (1997) analisou que uma medida eficaz seria oferecer mais autonomia ao trabalhador para tornar o ambiente de trabalho mais eficiente. Além

disso, o autor destaca a importância da "redução da pressão no trabalho, clareza de regras e políticas e conforto físico no local de trabalho" (AKSAMIT, 1997, p. 14). Tais ações, além de fortalecerem o suporte emocional, são fundamentais para prevenir o esgotamento físico e mental. Ademais, a capacitação dos trabalhadores para desenvolverem mecanismos adequados de enfrentamento tem se mostrado uma intervenção eficaz para reduzir os índices de burnout, especialmente entre profissionais da saúde.

Essa abordagem integrada, que alia tanto o fortalecimento dos recursos internos do indivíduo quanto as modificações no ambiente laboral, tem demonstrado resultados promissores na prevenção dessa síndrome. Por isso, é fundamental que tanto gestores quanto funcionários sejam parte ativa no desenvolvimento de estratégias preventivas.

3 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, pode-se notar que a alta taxa de incidência de estresse no ambiente de trabalho tornou-se uma grande preocupação que necessita de intervenção imediata. O ambiente laboral deveria ser um local de realização pessoal, entretanto, desde a época da escravidão, carrega um histórico negativo. Atualmente, muitas vezes o ambiente de trabalho se transforma em um local de sofrimento, semelhante ao que era percebido na antiguidade.

Dessa forma, considerando que a Constituição Federal garante a todos os brasileiros direitos sociais como saúde, trabalho, lazer, segurança e previdência social, é dever das empresas garantir e preservar esses direitos no ambiente de trabalho. Sem o suporte adequado das empresas e a intervenção do Estado para incentivar e fiscalizar o cumprimento das obrigações do empregador para com o empregado, a tendência é que o número de pessoas afetadas pelo estresse aumente progressivamente, podendo chegar ao ponto de o trabalhador se tornar inválido, o que resultaria em prejuízo tanto para a empresa quanto para a previdência social.

Todavia, por mais que o Estado detenha grande poder, a Constituição determina que o Poder Público deve respeitar a iniciativa privada, o que significa que as medidas de prevenção devem partir do empregador, que é o único que detém o controle do ambiente de trabalho para fazer alterações, aplicar medidas e promover palestras de motivação e conscientização sobre a importância da saúde mental aos colaboradores.

O Estado, por sua vez, atua como órgão fiscalizador, averiguando se as empresas estão cumprindo com suas obrigações trabalhistas e respeitando as normas de segurança. Além da fiscalização, uma forma alternativa de atuação eficaz do Poder Público seria oferecer incentivos às empresas, com o objetivo de acelerar a aplicação dessas medidas, obtendo resultados a curto e médio prazo. Isso seria positivo até mesmo para criar uma maior proximidade entre o Poder Público e a iniciativa privada, que são os responsáveis por garantir os direitos sociais à saúde dos trabalhadores.

Portanto, a implementação de medidas preventivas é de extrema importância, devendo cada empresa analisar seu contexto particular e os fatores que têm levado seus colaboradores ao desgaste profissional. A participação do empregado também é fundamental, uma vez que ele é o submetido às situações de desgaste no ambiente

de trabalho. Contudo, é dever da empresa empenhar-se para garantir a aplicação das medidas de prevenção.

O presente trabalho buscou analisar os impactos da síndrome de burnout no ambiente de trabalho e sua influência sobre a previdência social, assim como a responsabilidade empresarial em garantir um ambiente laboral que promova a saúde mental dos trabalhadores. O estudo mostrou que o burnout é uma condição amplamente prevalente no Brasil, afetando significativamente tanto os trabalhadores quanto o sistema previdenciário, principalmente em função do aumento de afastamentos laborais e da concessão de benefícios por incapacidade.

A pesquisa evidenciou a crescente preocupação com o burnout, especialmente após seu reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde como uma doença ocupacional. Esse reconhecimento impulsionou discussões sobre a necessidade de políticas mais eficazes de prevenção e combate a transtornos mentais no trabalho. Verificou-se que a alta incidência de burnout, associada às condições precárias de trabalho, jornadas extenuantes e pressões por metas, resulta em queda de produtividade, aumento do absenteísmo e elevados custos para as empresas e para o Estado.

Além disso, foi possível identificar que a responsabilidade empresarial, prevista na legislação brasileira, envolve não apenas a criação de um ambiente seguro, mas também a adoção de práticas preventivas e de suporte psicológico aos empregados. A análise das obrigações empresariais no combate ao burnout mostrou que a negligência em relação à saúde mental dos trabalhadores pode gerar consequências jurídicas e financeiras para as empresas, incluindo indenizações e maior contribuição previdenciária.

Portanto, evidentemente enfrentar a síndrome de burnout requer esforços conjuntos entre empresas e governo. As empresas devem se comprometer a adotar políticas internas que promovam o bem-estar físico e emocional de seus colaboradores, enquanto o Estado deve atuar como regulador e incentivador dessas práticas, criando mecanismos que estimulem a prevenção e garantindo assistência adequada aos trabalhadores afetados. Dessa forma, além de reduzir os impactos do burnout no ambiente laboral, essas medidas podem contribuir para a sustentabilidade do sistema previdenciário e para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ARQUES, Rafael Ferreira; MAIA, João Pedro de Oliveira; FRANÇA, Mayara Barbosa de Oliveira. **Análise da Prevalência da Síndrome de Burnout no Brasil**. Revista de Psicologia e Educação, Lavras, v. 23, n. 3, p. 78-89, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/RPE/article/view/663/372>. Acesso em: 27 ago. 2024.

BÍBLIA. A.T. Salmo 91. In: **Bíblia Sagrada. Nova Tradução na Linguagem de Hoje**. Barueri - SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 abr. 2024.

_____. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07, mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jan. 1923. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

_____. **Lei nº 14.831, de 27 de agosto de 2024. Dispõe sobre a obrigatoriedade de implementação de práticas de compliance na administração pública para a concessão da certificação**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acesso em: 8 set. 2024.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

_____. **Ministério da Saúde. Portaria n. 336, de 19 de fevereiro de 2002. Dispõe sobre a regulamentação dos serviços de saúde mental.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 fev. 2002. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt0336_19_02_2002.html. Acesso em: 8 set. 2024.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 17: Ergonomia.** Atualizada em 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 04 set. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). **Processo n. 0020373-44.2019.5.04.0304.** Porto Alegre-RS. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1300295753>. Acesso em: 25 ago. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8). Processo 0000122-43.2022.5.08.0018. **Recurso ordinário. Síndrome de Burnout. Doença do trabalho. Dano comprovado. Indenização por danos morais deferida. Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA.** Data de julgamento: 24 maio 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/1845150819>. Acesso em: 25 ago. 2024.

CARVALHO, Ana Paula L.; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria **A. Burnout na prática clínica.** Barueri: Editora Manole, 2023. E-book. ISBN 9786555769241. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 23 atrás. 2024.

COSTA, R. M. da; MARQUES, R. A. **A importância da contabilidade gerencial na tomada de decisão: uma análise de empresas de médio e grande porte no Alto Paranaíba – MG**. Rumos – Revista Multidisciplinar do Unicerp, Patrocínio, v. 2, n. 2, p. 37-49, 2017. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/revistas/rumos/2017-v2/ART-03-RUMOS-2017-2.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2024.

ESTADO DE MINAS. **Síndrome de Burnout: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados**. 26 maio 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2023/05/26/interna_bem_viver,1498977/sindrome-de-burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-diagnosticados.shtml. Acesso em: 27 ago. 2024.

FONTES, F. F. **Herbert J. Freudenberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica**. Memorandum: Memória e História em Psicologia, 37. 2020.

FREUDENBERGER, H. J. **Staff Burn-Out**. *Journal of Social Issues*, 1974; 30:159-65.

GERALDO, Sebastião de Oliveira. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 14. ed. São Paulo: Editora Jodivm, 2023. p. 53.

HOBBSAWM, Eric. **O Mundo na Década de 1780**. In: HOBBSAWM, Eric. *A Era das Revoluções* (cap. 1). São Paulo: Paz e Terra. 5ª ed, 1986.

HURTADO, Sandra Lorena Beltran et al. **Intervenções em saúde do trabalhador – contexto, desafios e possibilidades de desenvolvimento: uma revisão de escopo**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 47, n. 15, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369a2112022v47e15>. Acesso em: 8 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA - IBRE. **Custo do Trabalho no Brasil: Relatório Final**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2021. Disponível em: <https://eesp.fgv.br/sites/eesp.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>. Acesso em: 1 set. 2024.

LIU, N. et al. **Prevalence and predictors of PTSS during COVID-19 outbreak in China hardest-hit areas: gender differences matter**. *Psychiatry Research*, Shannon, Ireland, v. 287. 2020.

MOURA, E. C. D. et al. **The burnout epidemic during the COVID-19 pandemic: the role of LMX in alleviating physicians' burnout**. *Revista de Administração de Empresas*, 2020; 60 (6): 426–436.

NASCIMENTO, **Tupinambá Castro**. **Comentários à nova lei de acidentes de trabalho**. Porto Alegre, 1977. p. 2.

OLIVEIRA, **José de**. **Acidentes do trabalho**. Saraiva. 1997, p.21. apud COSTA, Hertz J. **Acidentes do Trabalho na Atualidade**. 1ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p.79.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases**. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 24 ago. 2024.

_____. **Transtornos Mentais**. 2024. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acesso em: 31 mar. 2024.

PAULINC, P.; REZENDE, J. de O. V. **Prevalência de Burnout em médicos no contexto da pandemia pela COVID-19**. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v. 24, n. 1, p. e14755, 11 jan. 2024. Disponível em: Acesso em: 31 ago. 2024.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Painel Estatístico da Previdência Social: Benefícios por Incapacidade**. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt->

br/assuntos/previdencia-social/paineis-
estatisticos/ben_Con_incapacidade/beneficios-incapac. Acesso em: 04 set. 2024.

RIBEIRO, Larissa Maciel; VIEIRA, Thayana de Almeida; NAKA, Karytta Sousa. **A síndrome de Burnout está em crescente prevalência no Brasil nos últimos anos.** *Acervo Saúde*, v. 12, n. 4, p. 1-10, 2020. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/5021/3280>. Acesso em: 31 ago. 2024.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Nathália Aparecida et al. **Burnout e saúde mental de profissionais de saúde frente à COVID-19: uma revisão de escopo.** *Research, Society and Development*, v. 10, n. 8, e21010814500, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14500/13241>. Acesso em: 12 set. 2024.

SOUZA, Tiago Pereira de; SILVA, Maria Fernanda Gomes. **A evolução da gestão de projetos no Brasil: uma análise histórica.** *Revista de Gestão de Projetos*, v. 1, n. 1, p. 19-29, 2024. Disponível em: <https://periodicosbrasil.emnuvens.com.br/revista/article/view/19/21>. Acesso em: 1 set. 2024.

THOMPSON, Edward Palmer. **Economia moral revisitada. Costumes em comum. Estudos sobre a cultura popular tradicional.** São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

USP. **Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros.** *Jornal da USP*, 08 fev. 2024. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/directbitstream/6cabe7b9-5e14-447d-aab3-3a51029a3df6/Otavio+Pinto+S%C3%ADndrome+de+burnout+acomete+30%25+dos+trabalhadores+brasileiros+%E2%80%93+Jornal+da+USP+08fev2024.pdf>. Acesso em: 8 set. 2024.

VASCONCELOS, Carolina Aguiar et al. **Síndrome de burnout, transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores da educação infantil**. Tempo Social [online]. São Paulo, v. 31, n. 1, p. 165-187, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/QRrvZhMPtdz4bMGrJHSZbxt/?lang=pt>. Acesso em: 8 set. 2024.

VIEIRA, Isabela; ARAÚJO, Jane. **Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização**. Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 29(2), e290206, 2019. Acesso em: 24 ago. 2024.