



KEILA VILCZAK SZKLAR

**PERCEPÇÃO DOS JULGADORES REFERENTE À SÍNDROME DE
BURNOUT JULGADOS PELO TRT 9ª REGIÃO NO ANO DE 2021 E
APÓS A CID-11.**

GUARAPUAVA
2023

KEILA VILCZAK SZKLAR

**PERCEPÇÃO DOS JULGADORES REFERENTE À SÍNDROME DE
BURNOUT JULGADOS PELO TRT 9ª REGIÃO NO ANO DE 2021 E
APÓS A CID-11.**

Monografia (graduação) apresentada ao Centro
Universitário Campo Real, como requisito para obtenção
do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Fábio Augusto Pletsch

GUARAPUAVA
2023

S998p

Szklar, Keila Vilczak.

Percepção dos julgadores referente à síndrome de burnout julgados pelo TRT 9ª região no ano de 2021 e após a CID-11. / Keila Vilczak Szklar, 2024.

51 f.

Orientador: Fábio Augusto Pletsch

Monografia (Graduação)—Centro Universitário Campo Real, Guarapuava, 2024

1. Síndrome de burnout. 2. Doença ocupacional. I. Centro Universitário Campo Real. II. Título.

Feita pelo bibliotecário Eduardo Ramanauskas
CRB9 -1813

KEILA VILCZAK SZKLAR

PERCEPÇÃO DOS JULGADORES REFERENTE À SÍNDROME DE BURNOUT
JULGADOS PELO TRT 9ª REGIÃO NO ANO DE 2021 E APÓS A CID-11.

Trabalho de Curso aprovado com média _____, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, no Curso de Direito da Faculdade Campo Real, pela seguinte banca examinadora:

Orientador (a) Presidente (a): _____

Membro: _____

Membro: _____

Guarapuava, _____ de _____ de 2023.

Dedico este trabalho ao meu esposo Adriano Szklar que sempre está ao meu lado, me apoiando, me incentivando, enfim sendo a minha base, a pessoa com quem eu posso contar sempre. Dedico também ao meu orientador Professor Fábio Augusto Pletsch que me conduziu nesta etapa, sempre disposto e acessível para conversas e compartilhamento de conhecimentos.

A dedicação também se estende ao Eriton Augusto Popiu, Gleide Aparecida Targas Popiu e Isadora Targas Popiu, por todo o amparo. A minha família de modo geral pelo apoio, a Sra. Maria Bernadete Popiu pelo incentivo, a minha psicóloga Thaynara Praisner, às minhas amigas e colegas de sala de aula Barbara Schirlo e Berlize Strumer.

De modo especial dedico esse trabalho para o Sr. Antônio Popiu (in memoriam) e a Sra. Clementina P. Targas (in memoriam) que sempre com o jeitinho meigo de ser, ambos me incentivam e mencionaram que obstáculos existem para serem superados, deve continuar e, seguir em frente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela vida, por me auxiliar a superar os obstáculos e fazer com que cada dia fosse melhor.

Aos meus pais, irmãos, sobrinhos, afilhados, sogra, cunhados (as), amigos, por todo o incentivo. Por entenderem a justificativa de minha ausência nas reuniões de família ao longo da trajetória da faculdade.

Aos professores do colegiado do Curso de Direito da Faculdade Campo Real por todo ensinamento, pelas correções, apontamentos, sugestões repassados, foram estes “ajustes” que auxiliaram no meu desenvolvimento. De maneira especial agradeço ao professor Fábio Augusto Pletsch por ser meu orientador, por ter desempenhado tal função com maestria e profunda dedicação.

Agradeço aos colegas de sala de aula, pelos momentos, pelas trocas de ideias, pelas conversas. A todas as pessoas que contribuíram de alguma forma para minha formação.

Agradeço a instituição de ensino superior Campo Real a qual foi essencial no meu processo de formação.

É exatamente disso que a vida é feita, de momentos. Momentos que temos que passar, sendo bons ou ruins, para o nosso próprio aprendizado. Nunca esquecendo do mais importante: Nada nessa vida é por acaso. Absolutamente nada. Por isso, temos que nos preocupar em fazer a nossa parte, da melhor forma possível. A vida nem sempre segue a nossa vontade, mas ela é perfeita naquilo que tem que ser.

Chico Xavier

RESUMO

Síndrome de Burnout também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional passou a ser considerada pela OMS como sendo doença ocupacional, foi incluída na CID-11, recebendo o código QD85. A doença ocupacional é causada em decorrência da atividade profissional que a pessoa exerce, atrelado ao ambiente que esta se encontra. A Síndrome de Burnout é definida como estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso. Os colaboradores das empresas que forem diagnosticados com essa síndrome possuem assegurados os mesmos direitos que os demais trabalhadores uma vez que com a inserção da Síndrome de Burnout na CID-11 e essa sendo considerada doença ocupacional permite ao colaborador usufruir do que assegura a lei para que este possa se afastar do ambiente de trabalho para tratamento sem ter prejuízos com o seu salários, ademais após retorno ao ambiente laboral lhe é garantida a estabilidade, não podendo este ser dispensado sem justa causa pelo período de doze meses. São vários os fatores que auxiliam o desencadear da Síndrome de Burnout, um deste é o ambiente de trabalho onde o colaborador presta seus serviços, ademais a estrutura oferecida ao funcionário para que este desempenhe suas obrigações enquanto colaborador influencia na saúde do trabalhador. Adiante veremos de maneira mais esmiuçada a definição da Síndrome de Burnout, o diagnóstico, as consequências para a saúde do trabalhador, os direitos assegurados ao colaborador entre outros pontos de relevância para o assunto.

Palavras-Chave: Síndrome de Burnout. Doença ocupacional. Estabilidade. Jurisprudência.

ABSTRACT

Burnout Syndrome, also known as Professional Fatigue Syndrome, is now considered by the WHO to be an occupational illness and has been included in the ICD-11, receiving the code QD85. Occupational illness is caused by the professional activity that the person carries out, tied to the environment in which they find themselves. Burnout syndrome is defined as work's chronic stress that has not been successfully managed. Employees of companies who are diagnosed with this syndrome are guaranteed the same rights as other workers, since the inclusion of burnout syndrome in the ICD-11 and the fact that it is considered an occupational disease allows employees to take advantage of what the law provides, so that they can leave the workplace for treatment without having their wages affected, and after returning to the workplace, they are guaranteed stability, and can not be dismissed without just cause for a period of twelve months. There are several factors that help trigger burnout syndrome, one of which is the work environment where the employee provides their services, and the structure offered to the employee to carry out their duties as a collaborator influences the worker's health. Below we will take a closer look at the definition of burnout syndrome, the diagnosis, the consequences for the the worker's health, the rights guaranteed to the employee and other points of relevance to the issue..

Keywords: Burnout Syndrome. Occupational illness. Stability. Jurisprudential.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 SAÚDE DO TRABALHADOR	13
2.1 DOENÇA DO TRABALHO X DOENÇA OCUPACIONAL	15
2.1.1 Normas Regulamentadoras Sobre Saúde Do Trabalhador	18
2.1.1.1 Dano existencial	22
3 DEFINIÇÃO DE DOENÇA.....	23
3.1 DOENÇAS OCUPACIONAIS	24
3.1.1 Direitos Dos Trabalhadores Diagnosticados Com Alguma Doença	25
3.2 DEFINIÇÃO DE SÍNDROME.....	26
3.2.1 Direitos Dos Trabalhadores Diagnosticados Com Alguma Síndrome	27
3.2.1.1 Síndrome de burnout.....	28
3.2.1.1.1 Empresa no contexto da síndrome de burnout.....	32
4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	32
4.1 JULGADOS DO TRT 9ª REGIÃO ANTES DA CID-11 BURNOUT	33
4.1.1 Julgados Do TRT 9ª Região Após A Cid-11 Burnout	39
4.1.1.1 Análise do posicionamento Jurisprudencial.....	44
5 RESULTADOS E RESPOSTAS OBTIDOS	46
6 CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

Síndrome de Burnout é atualmente, considerada uma doença ocupacional, a mesma foi inclusa no início do mês de janeiro de 2022 na CID-11 tendo o código QD85, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional. Atrelada a saúde do trabalhador a Síndrome de Burnout possui especificações que a caracterizam, uma delas é que se desencadeia no ambiente de trabalho.

O trabalhador é muitas das vezes a peça principal no ambiente de trabalho, o qual desempenha várias funções, o mesmo vive em constantes ascensões demasiadas, as quais fazem com que este fique cada dia mais sobrecarregado de funções e exausto, além de que com toda a responsabilidade para que as incumbências sejam realizadas.

Antigamente pouco se falava a respeito da saúde do trabalhador, hoje nos dias atuais podemos verificar que a legislação assegura os direitos a essa classe, repassando exigências para as empresas no que diz respeito às normas regulamentadoras as quais vem para proporcionar um ambiente adequado para o colaborador. No presente trabalho foi utilizado para enriquecimento argumentativo o estudo acerca das normas regulamentadoras, a NR 15 e a NR 17.

Em decorrência das práticas abusivas por parte das empresas pode-se falar em dano existencial, uma vez que este dano é caracterizado pela prática abusiva oriunda da empresa a qual impõe como metas ao colaborador jornadas exaustivas de maneira habitual, tendo o colaborador pouco ou nenhum tempo para descanso no decorrer da realização da atividade a qual exerce. Com a comprovação desse dano o colaborador pode pleitear um pedido de indenização uma vez que o artigo 223-B da CLT lhe assegura tal fundamentação.

As doenças ocupacionais, conforme doutrinas, são adquiridas em decorrência da função que o colaborador exerce, ou ainda desencadeada por condições de trabalho que o proletário é submetido. Com as constantes tecnologias e notícias nos mais diversos meios de comunicação cabe ao colaborador ficar atento ao meio que ele está inserido para desempenhar as suas funções, uma vez que a legislação está disponível para garantir os seus direitos e embasar os seus clamores.

Os trabalhadores possuem direitos quando acometidos por alguma moléstia, podendo se afastar para realização de tratamentos necessários, bem como caso seja diagnosticado com determinada doença ocupacional por exemplo a Síndrome de

Burnout que é o foco da pesquisa, estes estarão resguardados pela CLT tendo os direitos assegurados, bem como lhe é garantido a estabilidade.

Para tanto, cabe salientar que o diagnóstico da Síndrome de Burnout deve ser realizado com profissionais adequados, tendo-se documentos comprobatórios, pois pelo fato de se ter uma análise superficial pode ser confundido com alguma outra doença. Há especificidades e características da Síndrome de Burnout que a definem, para o diagnóstico devem ser apresentadas as especificações alicerçadas em fundamentos médicos.

A presente pesquisa teve como intuito a realização de análise jurisprudencial a qual foi concluída, e consequentemente após estas verificações foi possível responder os objetivos específicos propostos. Os objetivos específicos traçados no presente trabalho são demonstrar como a lei é aplicada nos casos em que há o diagnóstico da Síndrome de Burnout, bem como de que forma é realizada essa constatação para que o colaborador da empresa tenha direito a usufruir de tal respaldo jurídico e como a legislação garante esse direito ao trabalhador. Destaca-se que de maneira didática, a pesquisa apresentou os conceitos e informações correspondentes ao tema em questão e portanto tais objetivos foram respondidos com argumentos satisfatórios oriundos destas pesquisas realizadas.

No presente trabalho se fez um adendo nos assuntos ligados a Síndrome de Burnout, a legislação a respeito da doença ocupacional, ao diagnóstico do colaborador, a comprovação de tal moléstia, entre outros tópicos que são explanados no decorrer do trabalho, atrelada a essa introdução robusta de conteúdos e conceitos se iniciou a análise jurisprudencial na qual se trouxe julgados do TRT 9ª Região.

Após estudadas e concluídas as análises, menciona-se que os não provimentos dos recursos se deu em decorrência de não haver comprovação da Síndrome de Burnout nos processos, bem como pode-se argumentar que os julgadores não utilizam a CID-11 para julgar os pedidos, estes levam em consideração a legislação e os documentos acostados no processo.

2 SAÚDE DO TRABALHADOR

Em sede de saúde do trabalhador, diversos são os temas que podem ser objeto de análise, conquanto o ponto crucial versa sobre a necessidade de regulamentação dos direitos que os trabalhadores possuem quanto a sua saúde e

segurança no ambiente de trabalho.

No que diz respeito a saúde do trabalhador podemos verificar o quão esta é protegida pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 154 inicia a redação com as especificações pertinentes ao direito do trabalhador, o qual é o responsável por exercer as atividades que a ele são incumbidas e este deve estar protegido para que consiga realizar o que a ele foi determinado sem que lhe ocorra nenhum problema em decorrência da atividade ou função que exerce.

Conforme Santos; Galleguillos; Trajano (2019, p. 22) “[...] é por meio da Consolidação das Leis do Trabalho que ocorre a regulamentação das relações que envolvem o trabalho e as relações individuais ou coletivas.”, ficando assim evidente onde se assegura a determinação no que diz respeito à relação de trabalho.

Nos dias atuais nos deparamos com um cenário distinto no que se refere a saúde do trabalhador, mesmo tendo a legislação para resguardar o direito deste indivíduo, ainda encontramos situações cruéis que os empregados enfrentam, imagine antigamente que pouco se falava de direitos e da saúde do trabalhador.

A Legislação Trabalhista especifica em seu artigo 156 a competência atribuída às Delegacias Regionais do Trabalho a qual menciona que:

Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição: I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201. (BRASIL, 1943)

Reforçando assim, a preocupação existente com o trabalhador, bem como a preocupação com relação a atividade que este exerce e a maneira que esta é exercida. O já mencionado artigo da legislação trabalhista existe para fazer com que as empresas se adaptem e deixem os ambientes de trabalho em condições adequadas para que o trabalhador exerça a sua função da melhor maneira.

Cabe salientar que a nomenclatura DRT a qual se refere a Delegacia Regional do Trabalho foi substituída por SRTE - Superintendência Regional do Trabalho, que é a representação do Ministério do Trabalho no ambiente regional, tendo a autoridade regional para atender a população.

De acordo com Resende (2020, p. 963) “[...] cabe à autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e

saúde do trabalhador, promover a regularização do ambiente de trabalho e punir os infratores.”, ficando assim nítida a responsabilidade que recai a Superintendência Regional do Trabalho.

A SRTE desempenha funções de relevante importância para a sociedade bem como para o trabalhador, tem como responsabilidade executar atividades relacionadas à segurança e medicina do trabalhador, inclusive realiza fiscalização a fim de constatar o cumprimento ou não das leis trabalhistas.

Ainda com base na Consolidação das Leis do Trabalho, são vários os artigos que compõem o Capítulo V, o qual alude sobre a segurança e da medicina do trabalho, os quais vem para assegurar os direitos do trabalhador nas mais diversas áreas de atuação, especifica as responsabilidades tanto da empresa quanto do trabalhador no que diz respeito ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Saúde do trabalhador, um ponto relevante a ser especificado, ademais o trabalhador deve estar bem para poder da melhor maneira realizar as incumbências a ele determinadas. Para tanto, o colaborador conta com os esforços da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a fim de lhe garantir esse direito fundamental que é o acesso à saúde e à segurança.

[...] a saúde e segurança no trabalho é uma preocupação central da Organização Internacional do Trabalho desde a sua fundação até os dias atuais. Os esforços da OIT para a sua promoção e proteção resultaram na adoção de um sistema de normas internacionais que disciplinam a saúde e a segurança no trabalho em diversos aspectos, tais como, a utilização de tecnologias, o contato com elementos químicos, o tempo de exposição a riscos, os períodos de descanso, etc. (PASQUALETO, 2021, p. 89)

A OIT é responsável por auxiliar os trabalhadores a terem acesso aos mais diversos direitos, contando com um alicerce de proteção a fim de assegurar que tais direitos não lhe serão negados. Como exemplo, especifica-se a Convenção 155 da OIT a qual menciona sobre a segurança, a saúde do trabalhador e o ambiente de trabalho, sendo mais um reforço aos direitos dos trabalhadores.

2.1 DOENÇA DO TRABALHO X DOENÇA OCUPACIONAL

Há uma distinção importante quando o assunto se refere a conceituação das situações ocorridas no ambiente de trabalho. Inicialmente cumpre elucidar que

existem duas, sendo a doença do trabalho e a doença ocupacional.

Ao falarmos de doença do trabalho, nos reportamos às doenças que são causadas em decorrência das condições do ambiente de trabalho e dos instrumentos que são oferecidos ao trabalhador, tendo portanto, ligação com o ambiente e com o funcionário o qual está encarregado de exercer a sua função.

No tocante a doença do trabalho o artigo 20, inciso II da Lei 8.213/91, menciona que:

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. 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; (BRASIL, 1991)

A Lei 8.213/91 vem para reconhecer e dar respaldo ao trabalhador que é diagnosticado com alguma doença do trabalho, ademais, caso este tenha o diagnóstico comprovado poderá ser amparado com o auxílio doença da Previdência Social, uma vez que a doença do trabalho é caracterizada como acidente de trabalho.

Sendo assim, no que refere-se ao acidente de trabalho, o funcionário que for diagnosticado com doença do trabalho irá usufruir da estabilidade que lhe é assegurada pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela lei 8.213/91, onde em seu artigo 118 menciona que: “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.” Ademais a súmula 378, II do TST deixa evidente que: “São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.” Portanto, ao ser comprovado que o motivo do afastamento do colaborador da empresa foi em decorrência de doença de trabalho e este teve período superior de 15 (quinze) dias de afastamento lhe é assegurada a estabilidade.

A estabilidade é uma proteção que o colaborador passa a ter em decorrência de diagnóstico de doença ocupacional, este possui o direito garantido por lei, sendo contemplado com as mesmas regras que recaem na estabilidade em decorrência de acidente de trabalho, sendo a estabilidade por 12 (doze) meses após retorno ao trabalho, isso significa que o trabalhador não poderá ser dispensado sem

justa causa antes deste período.

Ao trabalhador são garantidos o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), além de que se este precisar se ausentar da empresa para realizar tratamento, lhe é assegurado o direito a se retirar da empresa sem ter o seu salário descontado pelo período de 15 (quinze) dias, superior a esse período poderá dar entrada no INSS a fim de requerer afastamento em decorrência de doença do trabalho.

No que refere-se a doença ocupacional ou também conhecida como doença profissional, a mesma está relacionada às especificidades da atividade exercida pelo trabalhador, sendo desencadeada em decorrência dos afazeres que são exercidos ou pelas condições do trabalho.

É notório que o cenário atual está cada vez mais focado em utilizar a tecnologia e atrelada a ela vem a cobrança com relação a metas a serem cumpridas, estas cada vez mais exigentes e desgastante para o ser humano.

Segundo Hipólito (2021, p. 33), “O principal objetivo da saúde ocupacional é salvaguardar o trabalhador dos riscos de doença e acidentes que o próprio ambiente propicia, tecendo ações de prevenção e promoção à saúde, além de recuperar o colaborador na eminência da doença.” Conforme observado na aludida citação, o primordial é a saúde do trabalhador a qual deve ser protegida, uma vez que com a empresa se preocupando com a saúde do colaborador e investindo em mecanismos que melhorem o ambiente de trabalho ao qual o funcionário está alocado, certamente ela está investindo em si própria.

No tocante a saúde do trabalhador, é importante mencionar acerca da saúde ocupacional a qual deve ser ativa dentro dos ambientes das empresas, e não ser mera regra forjada por muitos.

A saúde ocupacional é uma área que vai além da realização de exames como forma de manter a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Ela atua na prevenção de doenças e problemas laborais causados tanto pelo ambiente quanto pela rotina do trabalho. (SANTOS *et al*, 2019, p. 13)

Ademais com relação a definição de saúde ocupacional, reforça-se que o acompanhamento aos funcionários para a realização de exames médicos é uma atitude essencial que deve partir da empresa, mas não somente essa atitude. A empresa como um todo deve focar em prevenir doenças, uma vez que a saúde

ocupacional não se restringe em apenas proporcionar ao trabalhador as melhores condições físicas para que este realize o trabalho, mas também zelar pela saúde psíquica do colaborador da empresa.

2.1.1 Normas Regulamentadoras Sobre Saúde Do Trabalhador

As Normas Regulamentadoras são um complemento ao Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho, o seu objetivo é unicamente fazer com que haja o cumprimento das determinações especificadas nesta, tanto por parte do trabalhador quanto do empregador, a fim de se ter um ambiente seguro ao artífice, ademais garante que este exerça a sua função em um ambiente que se preocupa e previne a ocorrência de doenças e de acidentes de trabalho. Ademais há obrigatoriedade com relação às Normas Regulamentadoras.

Referente ao tema de pesquisa, foi utilizado os respaldos trazidos pela NR 17 e a NR 15 para especificar os direitos que são resguardados ao trabalhador por meio destas Normas Regulamentadoras, bem como as exigências que o empregador deve acatar para deixar o ambiente saudável e seguro ao funcionário, possibilitando assim que este possa exercer a sua função adequadamente.

No que diz respeito a Norma Regulamentadora 17, esta especifica em sua redação acerca da ergonomia, a qual é definida da seguinte forma.

[...] A etimologia da palavra deriva de erg(o) – trabalho, e nomia – conhecimento, estudo, podendo ser conceituada como a disciplina metodológica ou o conjunto de estudos que visam à organização metódica do trabalho em busca da melhoria das interações existentes entre os trabalhadores e seu ambiente laboral. (PEREIRA, 2015, p.36)

Conforme detalha a NR 17 um de seus objetivos é estudar a relação existente entre o ser humano e o seu ambiente de trabalho, ficando aqui um adendo a questões que estão relacionadas às doenças que o trabalhador possa vir a apresentar em decorrência de não observados estes apontamentos especificados pela NR 17.

Cabe destacar que a redação da NR 17 está atrelada com a Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que, em sua redação, se preocupa em abranger os direitos do trabalhador expondo as obrigatoriedades das empresas no quesito saúde do colaborador.

A NR 17 conduz para atrelar os direitos existentes, deixando nítida a preocupação que se tem com a saúde do colaborador, a qual deve ser levada em consideração pelo empregador.

Muito embora as doenças ocasionadas pelo trabalho e em decorrência do ambiente de trabalho tomarem uma repercussão nos dias de hoje, ainda em muitos casos não é levada em consideração as normas regulamentadoras as quais vêm para auxiliar os colaboradores, estas não são seguidas, os funcionários que exercem as funções em ambientes inadequados acabam realizando as suas atividades no automático, nas condições que lhe são impostas e infelizmente acabam deixando de questionar a implementação das normas regulamentadoras.

Com este apontamento realizado e no cenário que vivemos atualmente ainda subsistem receios por parte dos trabalhadores em questionar o empregador mesmo com todo o respaldo legislativo e de normas regulamentadoras existentes, cria-se o questionamento de como seria em tempos remotos em que a população não possuía tantas informações e respaldo legislativo. Infelizmente, esse pensamento remete a situações devastadoras para o ser humano, o qual de forma amedrontada não tomava nenhuma atitude para que esse ambiente mudasse, inclusive ainda sendo notório atualmente.

[...] ainda não há uma consciência por parte de muitos empregadores quanto à necessidade de uma boa ergonomia, nem tampouco quanto às vantagens produtivas a serem obtidas ao proporcionar maior conforto ao empregado, adequando o posto de trabalho às características físicas deste. Dessa maneira, em muitos casos problemas ergonômicos continuam sendo tratados como questões levianas, supérfluas, com a visão equivocada de que sua solução possui custo inferior ao eventual retorno proporcionado. (PEREIRA, 2015, p.36)

De acordo com a citação acima, pode-se considerar que muitos empregadores não avistam a importância que é cuidar da saúde do trabalhador. Com o cenário vivenciado atualmente nos deparamos com as constantes ascensões demasiadas, onde o interesse é unicamente impor metas e cobranças cada vez mais exaustivas e desgastantes a saúde do resignado. A preocupação com o bem-estar do funcionário é deixada de lado, é considerada como sendo algo supérfluo.

A Norma Regulamentadora 17 possui em sua redação regras e determinações que dizem respeito à saúde do trabalhador sendo estas que as empresas devem seguir. Segundo Pereira (2015, p.37) “Uma boa gestão de

ergonomia tem como consequência básica a redução de custos com acidentes e doenças do trabalho e o aumento da lucratividade com a maior produção do trabalhador, favorecido pelo ambiente ergonomicamente correto.” Destaca-se aqui, mais um reforço no que diz respeito à relevância que é o assunto relativo à saúde do trabalhador.

Não havendo interesse das empresas em investir em ergonomia, estas certamente estarão sujeitas a diversos custos os quais terão um montante maior do que manter um ambiente saudável para que o funcionário desenvolva a sua atividade da melhor maneira possível.

O desenvolvimento de doenças derivadas do esforço repetitivo e/ou emprego demasiado de força física;
Inadequação das exigências do trabalho às características psicofísicas dos trabalhadores, ocasionando problemas de fadiga, esgotamento, síndrome de esgotamento (burnout), assédio moral no trabalho, entre outras matérias;
Pagamento de indenizações aos trabalhadores, incluindo danos morais e materiais;
Ressarcimento à Previdência Social quanto aos benefícios pagos ao trabalhador, por meio de ações regressivas;
Pagamento de danos morais coletivos. (PEREIRA, 2015, p. 37)

Chegamos a um ponto que cabe uma reflexão: qual é a lógica do empregador não disponibilizar aos seus colaboradores um ambiente adequado para a realização das atividades laborais, e correr o risco de ter que arcar com despesas ainda maiores? fazendo um adendo, salienta-se que o pior é deixar o funcionário desenvolver alguma doença em decorrência do trabalho que realiza, ou do ambiente inadequado que está alocado, sabendo que esta doença poderia ser prevenida.

Com relação a Norma Regulamentadora 15, esta narra sobre as atividades e operações insalubres, a qual traz uma vasta pauta de direitos assegurados ao trabalhador, ademais, especifica as regras que os ambientes de trabalhos devem ter para proporcionar ao colaborador da empresa um recinto adequado para desenvolver o seu trabalho, uma vez que as atividades insalubres podem ocasionar ao trabalhador doenças ocupacionais, lhe garantindo além do adicional de insalubridade outros direitos que são assegurados por lei.

A definição do que é atividade insalubre, portanto, é realizada por intermédio de classificação de atividades e dos agentes nocivos pelo Ministério do Trabalho, sem a qual não se pode considerar caracterizada a insalubridade. Com efeito, nenhum juiz ou perito judicial pode atribuir a determinado ambiente ou atividade laboral a qualidade de insalubre, sem que o Ministério

do Trabalho os tenha previamente definido dessa maneira[.]. (PEREIRA, 2015, 39)

Nota-se aqui a regra especificada na NR 15 no que diz respeito à constatação da insalubridade, sendo portanto, necessária a definição pelo Ministério do Trabalho no que diz respeito à classificação de insalubridade.

Desta forma, entende-se por ambiente insalubre o recinto que o trabalhador se encontra exposto no decorrer de seu labor, ficando este visível para os agentes nocivos a sua saúde, além de estes se submeterem a realização de serviços que ultrapassam o seu limite corporal, prejudicando tanto a saúde quanto a condição física do trabalhador.

No que diz respeito ao conceito de insalubridade, para defini-lo é necessário observar alguns requisitos como por exemplo a existência de uma atividade ou agente que acarrete risco ou potencial de dano a saúde do trabalhador, essa condição sustenta o diagnóstico, tendo-se assim respaldo argumentativo a respeito.

Em conformidade com o que já falado sobre a insalubridade e dos requisitos para a constatação, se faz um adendo no que diz respeito a Síndrome de Burnout, uma vez que esta é definida por Mendanha (2022, p.129) como sendo “[...] resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.” Sendo assim, pode-se concluir que a Síndrome de Burnout se encaixa em atividades insalubres, pois o ambiente insalubre apresenta risco a saúde do trabalhador, deste modo salienta-se que a Síndrome de Burnout é ocasionada em decorrência do esgotamento do profissional no ambiente de trabalho que este se encontra.

Por ser uma norma regulamentadora conforme o próprio nome já diz, esta vem para regulamentar, especificar como um ambiente deve estar adequado para poder proporcionar ao trabalhador as melhores condições para que este exerça a sua função da melhor maneira e com o resguardo e proteção da sua saúde, sendo esse o ponto essencial.

O não cumprimento da Norma Regulamentadora 15 a qual refere-se às atividades que devem ser consideradas insalubres, dado o ambiente que o trabalhador se encontra desempenhando a sua função, acarretará à empresa aplicação de multas, além de interdição do estabelecimento, das máquinas e dos equipamentos que são utilizados para a realização das atividades.

Destaca-se que para tal sanções no que diz respeito a punições para as empresas, o não respeito a norma regulamentadora deve ser provado, ademais é o Ministério do Trabalho responsável por averiguar e fiscalizar os ambientes de trabalhos e deste modo tomar as atitudes pertinentes bem como aplicar as sanções cabíveis até que seja solucionado os problemas apontados.

2.1.1.1 Dano existencial

Com relação ao dano existencial relacionado ao direito do trabalho este é caracterizado pela prática abusiva oriunda da empresa, a qual impõe ao trabalhador jornadas consideradas exaustivas de maneira habitual, tendo o colaborador pouco ou nenhum repouso no decorrer da atividade laboral a qual executa, em síntese, são os abusos sofridos pelo colaborador os quais afetam intensamente a sua vida.

Ao se referir no termo afetar intensamente a vida do trabalhador, significa dizer que há uma interferência significativa na vida desta pessoa, de forma direta ou indiretamente. Ihe são tirados os direitos com relação ao livre arbítrio, há imposição por meio dos empregadores lhe tirando o direito de existir com plena liberdade. Sendo esse ponto crucial que impede que o trabalhador tenha noção de si próprio, lhe extraindo o seu jeito de existir, o qual é substituído pelo desejo do empregador, deixando este de realizar os projetos pessoais em decorrência das práticas abusivas impostas pela empresa.

O dano existencial é um dano extrapatrimonial, o qual é abortado pela CLT em seu artigo 223-B, especificando que: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” Sendo assim, demonstra-se que a CLT vem para auxiliar os colaboradores da empresa a requerer os seus direitos, uma vez que a legislação os assegura, bastando haver a comprovação do dano sofrido.

A empresa quando descumpre as Normas Regulamentadoras as quais servem para proporcionar ao trabalhador um ambiente adequado para que este exerça suas atividades, lhe incorre responsabilidades, ademais as consequências oriundas de descumprimentos acarreta ao trabalhador perda da qualidade de vida, e com ela surgem demais sintomas os quais vão agravando e desencadeiam a Síndrome de Burnout.

O funcionário estando em um ambiente que é totalmente impróprio para desempenhar as atividades laborais, aos poucos começa a exercer suas funções com falta de ânimo para tanto, deixando de realizar as atividades da melhor maneira possível prejudicando assim a sua prestação de serviços por um ato decorrente de ato do empregador.

A qualidade de vida no trabalho dado o contexto das empresas que visam tão somente a busca por novas tecnologias, por alta produtividade e ascensão econômica, está cada vez mais difícil de ser conquistada. Passou a ver vista como um conjunto de condutas necessárias de serem adotadas para se ter um ambiente de trabalho melhor para trabalhar, uma vez que segundo pesquisas realizadas um funcionário que está motivado e feliz certamente irá produzir mais, o resultado da interação entre o colaborador e o funcionário trará resultados benéficos para ambos.

Cabe ressaltar que nos casos de Síndrome de Burnout não incorre ao funcionário a desídia a qual especifica o artigo 482 da consolidação das Leis do Trabalho “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: e) desídia no desempenho das respectivas funções;”. Sendo assim com a comprovação que a desídia é oriunda do ambiente de trabalho e das atividades que o empregador desempenha, a este não cabe a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, e sim o afastamento para que após realização de tratamento adequado possa voltar a exercer a função a qual era responsável.

Desídia é compreendida como sendo a preguiça, o popularmente conhecido termo “corpo-mole”, no qual o colaborador produz aquém do que o empregador almeja. Cabe destacar que nos casos em que há a comprovação que a desídia é ocasionada em decorrência do ambiente de trabalho e das condições que o funcionário é submetido, a desídia juntamente com as punições, não devem ser atribuídas ao funcionário da empresa.

3 DEFINIÇÃO DE DOENÇA

Quando falamos em doença estamos diante de uma palavra que é difícil defini-la. Ao perguntar para qualquer pessoa o que significa essa palavra, esta pode de uma forma simples responder, que a doença é uma enfermidade que o indivíduo possui e que o deixa mal, debilitado, não disposto a realizar as suas atividades.

Para Mendanha et al Calvo (2022, p.33) a doença é afirmada quando “[...] a ciência identifica um agente ou processo causador (etiologia) com um alto grau de certeza, já se pode então referir ao processo como uma doença [...]”. Se for para lermos essa definição certamente irá confundir o nosso pensamento, uma vez que é uma definição a qual pouco é empregada, e sim se utiliza o senso comum com a explicação que cada ser humano atribui a esse termo.

Em síntese, doença tem uma causa definida, há a comprovação certa acerca de qual doença se está falando, para a qual se possibilita a busca do diagnóstico.

3.1 DOENÇAS OCUPACIONAIS

Uma das classificações quando falamos em doenças, são as doenças ocupacionais, as quais estão ligadas ao trabalhador conforme podemos verificar

As doenças ocupacionais são adquiridas através da exposição dos trabalhadores aos agentes ambientais físicos, químicos e biológicos, em situações acima do limite de tolerância. Normalmente ocorrem após vários anos de exposição, e algumas doenças ocupacionais podem surgir mesmo depois que o trabalhador se afasta do agente causador. (MORAES, 2014, p.18)

Sendo assim, pode-se observar que a doença ocupacional é aquela que está justamente relacionada à função que o trabalhador exerce, ou ainda às condições a que o trabalhador é submetido para desempenhar a função.

Dada a definição acerca de doenças ocupacionais, cabe a cada trabalhador ficar atento a qual ambiente de trabalho este desempenhará as suas atividades, uma vez que ao estar em um ambiente e exposto a condições degradantes para o mesmo, certamente terá grandes possibilidades de ser diagnosticado com alguma doença ocupacional, uma vez que são doenças que surgem em decorrência do exercício de uma profissão.

Segundo informações repassadas pela Organização Mundial da Saúde, a Síndrome de Burnout é reconhecida como sendo uma doença ocupacional, possui o código QD85 dentro da CID-11.

Ademais, a doença ocupacional é comprovada pelo diagnóstico realizado por um médico, o qual após concluir a análise dos exames emite o atestado contendo

a CID, a qual se refere ao problema de saúde constatado no indivíduo.

Para Moraes (2014, p.18) “As doenças ocupacionais são adquiridas através da exposição dos trabalhadores aos agentes ambientais físicos, químicos e biológicos, em situações acima do limite de tolerância. [...]” dado a condição que o colaborador está exposto, possivelmente ele irá adquirir doenças ocupacionais, as quais de acordo com pesquisas realizadas estão cada vez mais presentes no dia a dia das pessoas que trabalham e se expõem a agentes nocivos para a sua saúde.

O aparecimento das doenças ocupacionais, segundo Moraes, ocorre após anos de exposição a ambientes inadequados em que o colaborador desempenha as suas funções, sendo portanto importante o indivíduo conhecer os seus limites bem como identificar os riscos a que está exposto no ambiente que labora.

Segundo Monteiro (2023, p.16) as doenças ocupacionais “São as doenças relacionadas com o trabalho. A lei as subdivide em doenças profissionais e doenças do trabalho [...]”. As doenças profissionais são desencadeadas pelo exercício do trabalho ou a determinada atividade que o indivíduo realiza, tem origem no exercício da profissão, dada a sua característica, dispensa a comprovação em decorrência do tempo que o indivíduo exerce aquele trabalho.

Já as doenças de trabalho são desencadeadas em decorrência das condições em que está sendo realizado o trabalho, essas doenças exigem a comprovação, geralmente essa comprovação ocorre mediante vistoria no ambiente de trabalho.

3.1.1 Direitos Dos Trabalhadores Diagnosticados Com Alguma Doença

Inicialmente antes de relatar acerca dos direitos dos trabalhadores que são diagnosticados com alguma doença, ao tratarmos desse assunto se acende um alerta pois refere-se a um ser humano, para tanto temos a Consolidação das Leis do Trabalho que vem para defender os direitos dos trabalhadores, conforme especifica o artigo 75-E “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.” Infelizmente mesmo tendo legislação a respeito, em muitos dos casos isso não ocorre.

Com relação a doenças ocupacionais o artigo 157 inciso II da CLT (BRASIL, 1943) menciona que “II - instruir os empregados, através de ordens de

serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;” mais uma vez salienta-se a preocupação da Legislação Trabalhista no que diz respeito às empresas prestarem mais atenção à saúde do trabalhador.

A doença do trabalhador é abrangente, a legislação resguarda o direito do funcionário caso este venha a ser diagnosticado com alguma doença, uma vez que essa mesma legislação repassa para as empresas as medidas que devem serem seguidas para que as doenças sejam na medida do possível prevenidas, e caso estas venham a ocorrer o funcionário terá o amparo da legislação quando for clamar o seu direito.

Se o ambiente em que o colaborador realiza as suas funções foi a causa do adoecimento do mesmo, a empresa tem a responsabilidade de arcar com as despesas relacionadas a esse trabalhador, ademais o mesmo não poderá ser demitido, lhe sendo assegurado o retorno ao trabalho tão logo esteja apto.

3.2 DEFINIÇÃO DE SÍNDROME

A respeito da síndrome Dalgarrondo apud Mendanha (2022, p.33) menciona que “[...] é um conjunto reconhecível (diferenciável), constante e estável de sinais e sintomas que indicam uma condição específica e para a qual uma causa direta (etiologia) não foi totalmente compreendida ou é desconhecida.” A definição de síndrome trazida por este autor nos faz ver que não só a definição é complexa, mas sim também o diagnóstico, uma vez que estas podem ter origens diversas, ficando deste modo difícil se chegar ao diagnóstico de forma precisa, uma vez que somente com o diagnóstico correto é que se terá um tratamento adequado.

[...] em relação tanto aos sintomas como às síndromes, deve-se buscar esclarecer quais são os possíveis fatores predisponentes (carga genética, experiências emocionais na infância e adolescência, condições pregressas de vida) e precipitantes (estresses, perdas, fatores atuais ou mais recentes) e o surgimento dos transtornos mentais. Assim, é preciso notar como se articula, ao longo da vida, o conjunto de fatos biológicos, psicológicos e sociais para a ocorrência ou não de sintomas, síndromes ou transtornos mentais. (DALGARRONDO, 2019, p.335)

A citação especificada acima, vem para reforçar o relato que diz respeito a complexidade em se chegar ao diagnóstico de síndrome, pode-se observar que são

vários fatores que interferem no diagnóstico, estes devem ser analisados com cautela e precisão.

Cabe aqui indagar: já parou para pensar na complexidade que é uma síndrome, o quão devastador é para o ser humano ser portador de síndrome a qual para se chegar ao diagnóstico pode levar algum tempo e ainda este ser objeto de preconceito, de deboche, ser afastado do contexto familiar, social. Certamente não é nada fácil para esta pessoa, a qual deve procurar ajuda de um profissional qualificado para assim poder fazer o tratamento que a essa síndrome cabe.

3.2.1 Direitos Dos Trabalhadores Diagnosticados Com Alguma Síndrome

Com relação à síndrome, os trabalhadores que forem diagnosticados recebem o amparo da legislação para suplicar os seus direitos. Aqui destaca-se em especial acerca da Síndrome de Burnout, no qual após o diagnóstico e apresentando o atestado para a empresa, o trabalhador tem garantido pela legislação 15 (quinze) dias de afastamento do ambiente de trabalho, a remuneração nesse período deve ocorrer de maneira normal, uma vez que se trata de interrupção do contrato de trabalho, ademais o atestado em decorrência da Síndrome de Burnout não tira o direito do trabalhador continuar recebendo o seu salário de maneira regular.

Nas situações que demandar afastamento do funcionário da empresa por prazo superior a 15 (quinze) dias, acarretará a suspensão do contrato de trabalho e, este poderá requerer o benefício junto ao INSS, qual seja o auxílio-doença, pois os trabalhadores que possuem a Síndrome de Burnout estão amparados pela legislação trabalhista onde lhe são assegurados os direitos, uma vez que a Síndrome de Burnout é classificada como sendo uma doença ocupacional.

Ademais, após o retorno do trabalhador ao ambiente laboral, lhe será assegurado a estabilidade durante o período de 12 (doze) meses, essa estabilidade é garantida ao trabalhador com força da Súmula 443 do TST. A Síndrome de Burnout é considerada doença ocupacional, a qual comprovada que está diretamente ligada com o motivo que afastou o trabalhador de suas atividades, a este lhe garante tal direito.

Pelo fato do trabalhador ter sido diagnosticado com uma doença ocupacional, não pode o empregador dispensá-lo sem justa causa, caso isso o faça, o trabalhador tem direito ao reingresso no emprego, caso o empregador não realoque

novamente o trabalhador na função que ele exercia, pode-lhe recair uma demanda judicial com o pedido do pagamento do valor referente a esse período de 12 (doze) meses que o trabalhador não poderia ser demitido por usufruir do período de estabilidade.

3.2.1.1 Síndrome de burnout

A expressão Síndrome de Burnout foi utilizada pela primeira vez no ano de 1974, por Herbert Freudenberger, um psicólogo que no referido ano escreveu o artigo Staff Burnout, descrevendo os sinais e os sintomas acometidos por este fenômeno, qual seja, o burnout. Cabe destacar que Freudenberger é considerado o pai fundador da Síndrome de Burnout (Mendanha, 2022, p.45).

Ressalta-se o quão impactante é o relato a respeito da Síndrome de Burnout, nas diversas leituras e pesquisas a respeito do tema, pôde-se deparar com uma vasta argumentação a respeito, ademais em traduções mais simplórias burn quer dizer queimar e out exterior, tendo-se interpretado como sendo queimar de fora para dentro, ou seja, fatos externos que causam imensa pressão no interior, isto é, na mente, não é por acaso que Síndrome de Burnout é também conhecida como sendo a Síndrome do Esgotamento Profissional.

Sendo assim, a Síndrome de Burnout é trazida na definição por Mendanha (2022, p.129) como sendo “[...] resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.” Essa definição é a base que consta na CID- 11 QD85 especificada pela OMS (Organização Mundial de Saúde), a qual expressa com exatidão o motivo para tal Síndrome.

O Estresse crônico está vigente na vida das pessoas que vivem com contínuas tensões, tendo atrelado a isso exaustão física, emocional e mental que são características de quem tem diagnóstico de Síndrome de Burnout.

Segundo Falzon (2015, p. 19) “O que caracteriza o burn-out é uma ruptura, interna ao sujeito, com a ética do ofício. O comportamento dos sujeitos é de fato o inverso do comportamento desejável e valorizado pelo ofício. [...]” a pessoa portadora da Síndrome de Burnout passa por uma mudança interior, fazendo com que esta comece a agir de uma forma diferente da qual é acostumada.

Ao falarmos de Burnout nos deparamos com quatro tipos, os quais são definidos por Marcos Mendanha.

Primeiramente Mendanha apresenta o BF: Burnout de Freudenberg, o qual foi caracterizado pelo psicólogo Herbert Freudenberg como sendo uma síndrome clínica no ano de 1974, quando Freudenberg ao escrever o artigo Staff Burnout descreveu os sinais e os sintomas dos acometidos por este fenômeno, sendo assim considerado o “pai fundador” do conceito da Síndrome de Burnout. (Mendanha, 2022, p.45).

Para Freudenberg apud Mendanha (2022, p.50), o Burnout “se manifesta através de muitas formas sintomáticas que variam em sintoma e gravidade de pessoa para pessoa.” Esses atributos são clínicos, referem-se ao conjunto de sintomas e sinais, ademais com esta definição se tem a primeira maneira a qual era utilizada para realizar o diagnóstico da Síndrome de Burnout. De acordo com o entendimento de Freudenberg para ele o Burnout pode estar relacionado com o trabalho, mas não especificamente somente a ele, podendo estar relacionado com casamentos e relacionamentos conturbados. (Mendanha, 2022, p.52).

O segundo tipo de Burnout é o BMMBI: Burnout de Maslach/MBI, o qual diz respeito a Síndrome de Burnout determinada por Christina Malsch e seus colaboradores e medida pelo MBI (Maslach Burnout Inventory), de acordo com as pesquisas realizadas pela doutora em psicologia social, o Burnout passou a ser relacionado ao trabalho de maneira mais específica e veemente. (Mendanha, 2022, p.61).

O terceiro tipo de Burnout é o BCID11: Burnout da CID-11, refere-se a Síndrome de Burnout descrita na Classificação Internacional de Doenças, a qual é elaborada pela OMS (Organização Mundial de Saúde), sendo essa reconhecida mundialmente, ressalto que o terceiro tipo de Síndrome de Burnout é o foco de estudo para a minha pesquisa, mais adiante nos tópicos seguintes será narrado com detalhes a respeito. (Mendanha, 2022, p.121).

O quarto tipo de Burnout é o BSC: Burnout do senso comum, conforme o próprio nome diz a interpretação acerca da Síndrome está impressa no linguajar das pessoas no qual diversos sintomas se enquadram como sendo a Síndrome de Burnout, isso sem diagnóstico algum somente por mera dedução popular. (Mendanha, 2022, p.121).

A Síndrome de Burnout possui três dimensões existentes, segundo Mendanha (2022, p.65), essas dimensões são trazidas nas pesquisas realizadas por Christina Malsch, a qual especifica como sendo: “exaustão emocional,

despersonalização ou cinismo; e baixa eficácia ou realização profissional”. Estando essas características presentes no trabalhador, possivelmente o mesmo receberá o diagnóstico de esgotamento profissional. Cabe salientar que para o diagnóstico da Síndrome de Burnout devem ser analisados outros fatores conjuntamente, como por exemplo a realização de constatação no ambiente de trabalho que o indivíduo está alocado.

Cabe destacar que muitos confundem a Síndrome de Burnout com depressão e vice-versa. De acordo com as dimensões referentes à Síndrome de Burnout, pode-se verificar que está diretamente relacionada ao trabalho, diferente da depressão, onde os pensamentos negativos e a exaustão não estão somente ligados ao trabalho, mas sim também há outras áreas da vida do indivíduo.

De acordo com Mendanha (2022, p.203) em suas pesquisas, as quais se transformaram em livro, este menciona que são várias as causas que se entrelaçam e podem ser o ápice para o desencadeamento da Síndrome de Burnout proposta pela CID-11, uma vez que há pessoas que são mais vulneráveis a desenvolver esta síndrome.

Consoante as pesquisas realizadas Mendanha (2022, p. 203) menciona que: “Entre as características das pessoas que são mais vulneráveis ao BCID-11, a literatura recente chama a atenção para dois traços de personalidade: o neuroticismo e o perfeccionismo.” Deixando um alerta com relação a pessoas mais propícias a desenvolver a Síndrome de Burnout.

No que diz respeito a classificação internacional de doenças é um sistema com códigos o qual foi criado pela Organização Mundial de Saúde com o intuito de padronizar a linguagem entre os médicos, além de poder monitorar a frequência e a permanência de cada uma das doenças.

Conforme Who (2021) apud Oliveira; Trentini (2023, p.17) “A Classificação internacional de doenças (CID), é “uma ferramenta para registrar, relatar e agrupar condições e fatores que influenciam a saúde”. Tendo assim um documento padrão para organizar os dados e gerar informações combinadas a respeito das doenças.

Segundo informações constantes na Organização Mundial de Saúde a CID é melhorada e adequada de forma anual, possibilitando assim sempre atualizar as questões relacionadas às doenças.

A CID 11 QD85 ou também conhecida como a CID-11 – Burnout, é um anexo da CID-11, na qual a Síndrome de Burnout recebeu uma classificação

específica, direcionada para o diagnóstico de pessoas que atuam em profissões com um alto nível de estresse ou jornadas duplas de trabalhos, sendo este um cenário propício para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Também conhecida como a Síndrome do Esgotamento Profissional, a Síndrome de Burnout desde o dia 1 de janeiro de 2022 foi anexada à lista das doenças ocupacionais, deste modo os trabalhadores que forem diagnosticados com a Síndrome de Burnout tem assegurados às garantias trabalhistas e previdenciárias, conforme contempla trabalhadores em outras doenças ocupacionais oriundas do trabalho.

Nas pesquisas realizadas foi possível verificar que o site do Ministério Público do Trabalho do Estado do Paraná o qual abrange o TRT 9ª Região, não disponibiliza em seu site (<https://www.prt9.mpt.mp.br>) orientações, esclarecimentos sobre a Síndrome de Burnout.

Já no site do Ministério Público do Trabalho (<https://mpt.mp.br>) foi possível visualizar que há publicação de campanhas referentes ao setembro amarelo onde o MPT faz um alerta para os prejuízos do assédio moral e sexual para a saúde mental de trabalhadores, há também publicações de reportagens com orientações a respeito de campanhas para prevenção de doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, bem como vários temas relacionados ao trabalhador, visando assim conscientizar o colaborador acerca de sintomas e diagnósticos, bem como dos direitos que este possui caso tenha algum diagnóstico oriundo do ambiente de trabalho em que desempenha as suas atividades.

É notório que o Ministério Público do Trabalho possui uma preocupação com o tema Síndrome de Burnout, ao se fazer buscas a respeito do já mencionado tema, se observa as campanhas, as cartilhas elaboradas pelo MPT em conjunto com outras entidades que também visam a divulgação e a conscientização das empresas e dos trabalhadores quando o assunto é Síndrome de Burnout, como por exemplo pode-se citar a parceria do MPT realizada com Sinpro-AL, que no ano de 2018 lançaram a Cartilha sobre Síndrome de Burnout e assédio moral.

Outro exemplo de parceria realizado pelo MPT juntamente com a Unicamp, foi a realização da segunda edição de seminários sobre transtornos mentais no trabalho, o qual ocorreu em setembro de 2022.

Em buscas realizadas no site do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (<https://www.trt9.jus.br/portal/>) foi possível observar que são disponibilizados para a

população revista eletrônica sobre o tema Síndrome de Burnout, debates, notícias, entre outros materiais os quais agregam para que as pessoas encontrem informações nos locais e plataformas que disponibilizam informações concretas e confiáveis.

Com a realização destas campanhas, eventos, se demonstra o quão esse tema requer ser falado, requer ser conhecido, ademais sim, há preocupação com relação a saúde do trabalhador, a qual não deve ser deixada de lado.

3.2.1.1.1 Empresa no contexto da síndrome de burnout

Com a crescente busca por expansão, as empresas cada vez mais se utilizam de seus colaboradores para tanto, os quais possuem uma participação essencial nesse quesito. Ocorre que em muitos dos casos os empregadores não dão a base necessária para os trabalhadores desenvolverem as suas atividades, tão somente lhe é incumbido a responsabilidade para a realização das tarefas e não se há a preocupação em verificar de que forma esta tarefa está sendo executada, se o ambiente em que o funcionário está alocado é adequado para que ele trabalhe, se ele não está sobrecarregado, entre outros apontamentos.

É nesse contexto tumultuado que o empregador deve ingressar de forma mais proativa, visando a mitigação de riscos à saúde do trabalhador. Já se sabe que a prevenção é a melhor alternativa, sendo assim, a empresa poderia realizar conscientização dos colaboradores com relação a realização de exames ocupacionais, além de realizar palestras abordando o tema referente a saúde mental.

Ademais, o empregador também poderia criar e instituir no ambiente da empresa políticas de boa convivência com todos os colaboradores abrangendo todas as hierarquias existentes. Cabe ressaltar, que o funcionário motivado vai atrás de meios para cuidar de sua saúde mental, além de que desempenhará suas atividades de maneira mais disposta uma vez que se sente reconhecido pelo trabalho que desempenha. Em síntese, sim um ambiente péssimo em que o trabalhador realiza as suas incumbências pode lhe adoecer.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A pesquisa em questão visa explanar a respeito da Síndrome de Burnout, abrangendo desde a sua origem até os dias atuais, filtrando e sinalizando pontos

vistos como sendo essenciais para a pesquisa ora mencionada.

Com a base inicial estruturada e redigida a respeito da Síndrome de Burnout, busca-se fazer uma análise de jurisprudências do TRT 9ª Região, referente ao ano de 2021 e após a CID-11, sendo no ano de 2022, a fim de verificar se houve mudanças na interpretação dos julgadores após a CID-11, ou se estes mantêm o mesmo posicionamento com relação a Síndrome de Burnout.

No que diz respeito às jurisprudências, estas foram selecionadas no site do TRT 9ª Região de forma aleatória, tendo-se assim o material a ser analisado o qual é composto por seis jurisprudências do ano de 2021 e seis jurisprudências após a CID-11. Tendo-se no total doze jurisprudências estudadas e analisadas.

4.1 JULGADOS DO TRT 9ª REGIÃO ANTES DA CID-11 BURNOUT

Em pesquisas realizadas junto aos sítios eletrônicos dos tribunais, verificou-se a existência de acórdãos correspondentes ao tema Síndrome de Burnout julgados pelo TRT 9ª Região antes da CID-11. Em relação ao recorte temporal, tem-se como base os acórdãos do ano de 2021 a fim de embasar a pesquisa.

Foram usados como base de estudo os acórdãos proferidos pelo TRT 9ª Região dos meses de junho a novembro do ano de 2021 totalizando assim os seis acórdãos estudados e analisados para desta forma se ter estrutura argumentativa para responder o objetivo proposto na pesquisa.

A descrição das demandas pleiteadas no TRT 9ª Região, as quais foram proferidas mediante os acórdãos, será feita em ordem crescente dos meses do ano, iniciando pelo acórdão proferido no mês de junho de 2021.

O foco da pesquisa é a Síndrome de Burnout, sendo assim na descrição das análises será dado uma ênfase nesse tema, uma vez que ele é a base para se concluir a pesquisa e responder os objetivos propostos.

No que diz respeito a redação do acórdão correspondente ao processo nº 0000257-03.2019.5.09.0125, extraiu-se do conteúdo deste acórdão que a autora da demanda insurge no recurso com o argumento que houve equívocos na interpretação que ocasionou o indeferimento dos pedidos de doença ocupacional, danos morais, estabilidade e dispensa discriminatória, conforme se demonstra na ementa a qual segue:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA. ÔNUS DA PROVA DA PARTE AUTORA. ART. 818, DA CLT. No ordenamento jurídico brasileiro é garantido ao empregador operar a rescisão contratual sem justa causa, sem necessidade de apresentar expressa motivação do ato. Todavia, esta prerrogativa patronal, assim como todo e qualquer direito subjetivo, tem limitações jurídicas que visam a obstar a prática do abuso de direito conforme previsto no art. 187, do Código Civil: "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". Nesta senda, o art. 7º, em seus incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, prescreve, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. No plano infraconstitucional trabalhista, o art. 1.º da Lei nº 9.029/95 dispõe que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal". Esta mesma Lei, em seu art. 4º, garante que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado optar entre (I) a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou (II) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Assim sendo, quando a motivação patronal para ruptura contratual se basear em motivo injusto referente a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade ou, analogicamente, por conta das condições de saúde da parte reclamante, caberá alguma das formas compensatórias acima referidas. No entanto, a alegação autoral acerca de rescisão contratual discriminatória deve apresentar clara prova de que a dispensa guardou relação com alguma circunstância de discriminação injusta. Nos termos do art. 818 da CLT, incumbirá o ônus probatório a quem alegar a discriminação, cabendo à parte autora o ônus de demonstrar o fato constitutivo do seu direito (artigo 373, inciso I, do CPC). Para os casos de doença que acomete o empregado, apenas nos casos previstos na Súmula nº 443 do TST é que se admitirá a inversão do ônus da prova por presunção de conduta discriminatória patronal, situação em que caberá à parte ré comprovar robustamente que a demissão decorreu de motivação lícita, v.g., por conta de insuficiente desempenho técnico do empregado ou por conta de evidente dificuldade econômica da empresa. No caso, a prova testemunhal demonstrou que a empresa estava passando por dificuldades financeiras, fato esse que permite concluir que a despedida da reclamante não foi discriminatória, tendo ocorrido com o intuito de reduzir gastos com pessoal. Argumente-se, ainda, que os problemas psíquicos que acometeram a reclamante, tais como a síndrome de "burnout", não causam estigma ou preconceito. Desta feita, não há falar em presunção discriminatória da despedida da reclamante. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000257-03.2019.5.09.0125. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 10/06/2021. Publicado no DEJT em 14/06/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/osqed>>

Na redação do recurso interposto pela parte há menção de que o perito concluiu de maneira ambígua o nexo causal entre a doença e as atividades que a mesma realizava nas dependências da empresa.

A autora demonstrou por meio de provas documentais trazidas ao processo

originário que atormentava-se de diversos problemas de saúde que a acometiam, estes adquiridos em decorrência do trabalho que exercia, bem como atrelados aos traumas que passou na empresa que trabalhava e não tinha suporte nenhum por parte da empregadora, bem como deixa explícito que foi acometida pela Síndrome de Burnout, em decorrência do grande estresse que era sujeita no ambiente onde prestava seus serviços, laborava na parte financeira da empresa, a qual estava passando por uma grave crise financeira.

No processo originário não se acolheu os pedidos formulados pela recorrente. O recurso apresentado pela mesma postulou a fim de requerer a nulidade da perícia realizada, bem como pedido para designar nova data para realização de nova perícia, também pleiteou-se acerca do nexo causal da doença e do trabalho exercido pela ora recorrente com o intuito de reconhecimento do mesmo.

De forma unânime os desembargadores acordaram em reconhecer o recurso interposto pela recorrente, dando-lhe parcial provimento. Como resultado do julgamento do recurso interposto considerou-se o laudo do perito adequado, indeferindo desta forma o pedido da recorrente no que diz respeito a realização de nova perícia.

Houve o entendimento de que a empresa estava passando por dificuldades financeiras, tendo os desembargadores concluído que a dispensa da recorrente foi com o intuito de reduzir gastos. No tocante aos problemas psíquicos e a Síndrome de Burnout, de acordo com o parecer destes, não causam estigma ou preconceito, descartando desta maneira a presunção discriminatória no que diz respeito a despedida da ora recorrente. Em síntese, referente ao recurso mencionado, a recorrente não obteve êxito nos pedidos pleiteados, haja vista não demonstrar que era acometida de moléstias.

Referente ao processo nº 0011367-61.2016.5.09.0009, o teor do acórdão menciona que por intermédio do recurso ordinário a autora da demanda postula a reforma da sentença, alegando diversos pontos a serem reformados. No que diz respeito a Síndrome de Burnout, esta afirma que em razão de cobranças de metas intensas, bem como de tratamento humilhante no ambiente de trabalho passou a sentir diversos sintomas, alegou que procurou médico psiquiatra e descobriu sofrer dentre outros moléstias a Síndrome de Burnout.

Diante da demanda pleiteada foi realizada perícia médica a qual concluiu que a autora tinha um quadro de ansiedade sem comprovação do nexo causal com o

trabalho, diante do trâmite, segue a ementa:

COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. Não há que se cogitar de restituição ou compensação do valor pago a título de gratificação de função/cargo, pois esta parcela era adimplida, na prática, sem a finalidade remunerar a 7ª e 8ª horas laboradas. Este entendimento está em conformidade com a Súmula 109 do c. TST: "SÚMULA Nº 109. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem." Os valores adimplidos em razão do exercício do "cargo em comissão" visavam remunerar o exercício das atividades específicas da função, ainda que não enquadradas no § 2º do art. 224, da CLT, não servindo como adicional de labor extraordinário referente a sétima e oitava horas. Sentença que se mantém. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0011367-61.2016.5.09.0009. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 28/07/2021. Publicado no DEJT em 30/07/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/zae9s>>

Conforme se narra na ementa o entendimento dos desembargadores foi pela não reforma da sentença, haja visto que as provas apresentadas não coincidiam com os relatos da autora, deste modo os desembargadores mantiveram a sentença.

No processo nº 0001786-62.2019.5.09.0091 o acórdão menciona que a reclamante estava exposta a vários riscos psicoemocionais de estresse, os quais contribuíram para o surgimento das doenças, bem como da Síndrome de Burnout a qual adquiriu em decorrência do trabalho que exercia, as doenças que acometiam a recorrente estavam alicerçadas nos CIDs.

A autora comprovou ter passado por período de reabilitação pelo INSS, sendo reabilitada para a função com restrição de atividades, ocorre que não poderia ser dispensada sem que a empregadora contratasse outro trabalhador com deficiência ou reabilitado para ocupar a vaga a qual essa vinha exercendo.

Segundo argumentos da autora, por não haver comprovada a contratação de outro profissional para ocupar o seu cargo, pleiteou a reintegração na empresa.

A Reclamada insurge com o recurso a fim de requerer o afastamento do pedido erguido pela autora, no qual a ementa menciona que:

DISPENSA DE EMPREGADO REABILITADO PELO INSS. LEI 8.213/91, ART. 93, §1º. REINTEGRAÇÃO. CABIMENTO. Considerando o disposto no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91, a dispensa imotivada de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo indeterminado, revela-se possível desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por tais trabalhadores conforme os ditames legais, objetivando a preservação social do direito. No caso, os documentos juntados pelo réu demonstram que o reclamado vem cumprindo a determinação legal, pois

possui número de empregados deficientes ou reabilitados em percentual superior ao previsto no artigo 93 da Lei 8.213/91. Sentença que se reforma para afastar a declaração de nulidade da dispensa e condenação decorrente. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001786-62.2019.5.09.0091. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 04/08/2021. Publicado no DEJT em 10/08/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/kzkh0>>

Conforme especifica a ementa, a Reclamada demonstrou que o laudo da perícia médica apresenta conclusão de transtorno depressivo e não todas as doenças as quais foram alegadas, além de que o nexo causal entre as moléstias e ao trabalho se apresentavam incertas.

Ademais, a ré menciona que possui em seu quadro de funcionários uma cota superior de profissionais portadores de doenças ou reabilitados, o que descaracteriza o pedido formulado pela autora. Deste modo, dado os documentos acostados, os desembargadores decidiram pelo provimento dos pedidos formulados pela Reclamada, no qual entendem que se cumpre com o que a lei especifica.

Na redação contida no acórdão oriundo do processo nº 0001849-50.2019.5.09.0653, o Reclamante alega que em detrimento de condutas inadequadas do supervisor hierárquico desenvolveu a Síndrome de Burnout, pedindo deste modo o pagamento de danos morais em decorrência deste diagnóstico.

Com base na análise dos desembargadores, segue a ementa:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ART. 791-A, § 4º, DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. A presente ação foi ajuizada em 2019, sendo aplicável o disposto no art. 791-A, da CLT, conforme preconiza o art. 6º, da Instrução Normativa 41/2018, do c. TST. Nesse contexto, a concessão da justiça gratuita ao autor não o isenta do pagamento da verba honorária devida ao patrono da ré, haja vista a parcial procedência da demanda e a sucumbência recíproca verificada. Nos termos do §4º do art. 791-A citado, o beneficiário da justiça gratuita deve arcar com a verba honorária quando existente crédito em seu favor, tal como no caso. Apenas quando "não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa" é que as obrigações decorrentes da sucumbência ficam sob condição suspensiva de exigibilidade. Insustentável a tese de que a condenação em honorários de sucumbência, autorizada pelo citado dispositivo, afronta direitos constitucionalmente garantidos, visto que aqueles, os honorários de advogado, também constituem verbas de caráter alimentar, e entendimento diverso importaria em negar vigência ao instituto, em desfavor dos advogados da reclamada. Os honorários advocatícios de sucumbência decorrem do risco do processo, tendo por fim ressarcir o trabalho do advogado da parte contrária, motivo pelo qual a gratuidade da justiça não é incompatível com tal instituto. Recurso do reclamante a que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001849-50.2019.5.09.0653. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Data de julgamento: 15/09/2021. Publicado no DEJT em 17/09/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/cv3bf>>

De acordo com os argumentos e documentos juntados aos autos, rebate os desembargadores que não há comprovação de que o Reclamante tenha sido diagnosticado com Síndrome de Burnout, uma vez que o relatório médico traz outro diagnóstico. Deste modo houve negativa do provimento do pedido pleiteado.

No tocante ao processo nº 0000662-02.2020.5.09.0029 a Reclamante postula reforma da sentença alegando que houve o diagnóstico da Síndrome de Burnout, diagnóstico este repassado por parte do médico particular do de cujus, iniciando deste modo o tratamento.

A Reclamada por sua vez demonstra laudos e conclusões de perícia em que especificava que o de cujus era portador de depressão, que na data do óbito o mesmo apresentava incapacidade para o trabalho em decorrência do quadro depressivo, não sendo possível relacionar as doenças psiquiátricas com as atividades que exercia no ambiente laboral.

Deste modo se tem a seguinte ementa:

ACIDENTE DE TRABALHO. DIAGNÓSTICO DE DEPRESSÃO RECORRENTE. EMPREGADO FALECIDO. PROVA PERICIAL INDIRETA CONCLUSIVA QUANTO À INEXISTÊNCIA DO NEXO CAUSAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NÃO COMPROVADO. IMPROCEDÊNCIA. Sem elementos que infirmem a perícia psiquiátrica indireta que afasta de modo inequívoco o nexo de causalidade ou concausalidade entre a patologia psiquiátrica do "de cujus" e o labor prestado para o Réu, ela prevalece como meio de prova elidente da pretendida doença ocupacional. Para que se pudesse considerar o histórico médico do "de cujus" como contraponto às conclusões da prova técnica, seria necessária a comprovação do alegado assédio moral organizacional, pois tal situação, em tese, poderia ser entendida por contributiva para o quadro depressivo que atormentava o empregado falecido. Não se comprovou, entretanto, o assédio moral organizacional alegado ou qualquer abuso do poder diretivo patronal. Recurso da Reclamante a que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000662-02.2020.5.09.0029. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA. Data de julgamento: 26/10/2021. Publicado no DEJT em 28/10/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/o6jnx>>

Conforme se observa na ementa não houve o provimento dos pedidos formulados em decorrência de não se demonstrar mediante provas documentais, laudos e atestados médicos consistentes os reais motivos das moléstias do de cujus, deste modo os desembargadores decidiram pela improcedência dos pedidos.

Correspondente ao processo nº 0000823-45.2020.5.09.0018 há recurso interposto por ambas as partes, no que tange o argumento da autora em que salienta

ser portadora da Síndrome de Burnout em decorrência do trabalho que exercia no qual desenvolveu quadro depressivo. De acordo com laudo de perícia, a autora possui quadro de depressão, sintomas estes que impactam para o desenvolvimento da atividade laboral. Após a análise dos desembargadores, tem-se a seguinte ementa:

JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. VALIDADE. AÇÃO PROPOSTA APÓS A LEI 13.467/17. A Lei 13.467/17 promoveu alterações no art. 790, CLT, mas não afastou a possibilidade de obtenção do benefício da justiça gratuita, pelo trabalhador, mediante declaração de hipossuficiência econômica. A Lei 7.115/1983 prevê que a declaração de pobreza faz prova da hipossuficiência econômica da pessoa física e o art. 99, § 3º, CPC/15, afirma expressamente que se presume verdadeira a alegação de insuficiência de recursos deduzida por pessoa natural. Considerando que a previsão contida na CLT não é exauriente e porque não se pode cogitar, no tocante ao acesso à justiça, um regramento mais restritivo à Justiça do Trabalho do que aquele previsto no diploma processual ordinário, a declaração de situação econômica precária é suficiente para comprovação da insuficiência de recursos exigida no § 4º do art. 790, CLT. Recurso da Autora a que se conhece e a que se dá provimento no particular. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000823-45.2020.5.09.0018. Relator: PAULO DA CUNHA BOAL. Data de julgamento: 25/11/2021. Publicado no DEJT em 26/11/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/1nmao>>

Foi concedido o benefício de auxílio doença acidentário. Houve menção no relato dos desembargadores no que diz respeito à disparidade nos laudos periciais acostados nos autos, não sendo possível considerar um ou outro. Deste modo os desembargadores dão provimento parcial tanto para a autora quanto para a ré no que diz respeito ao reconhecimento da hipossuficiência.

4.1.1 Julgados Do TRT 9ª Região Após A Cid-11 Burnout

As pesquisas realizadas nos sites eletrônicos dos tribunais, propiciaram se deparar com a existência de acórdãos correspondentes ao tema Síndrome de Burnout julgados pelo TRT 9ª Região após a CID-11. No que diz respeito ao recorte temporal, tem-se como base os acórdãos do ano de 2022 a fim de fundamentar a pesquisa.

Para a base do estudo foram selecionados os acórdãos proferidos pelo TRT 9ª Região abrangendo os meses de abril até dezembro do ano de 2022, totalizando deste modo seis acórdãos estudados e explorados, os quais foram essenciais para dar fundamento a estrutura argumentativa, respondendo assim o objetivo apresentado na pesquisa em questão.

A descrição dos acórdãos do TRT 9ª Região, será feita em ordem crescente

dos meses do ano, iniciando pelo acórdão proferido no mês de abril de 2022.

A essência da pesquisa é a Síndrome de Burnout, sendo assim na descrição das análises será dado ênfase nesse tema, uma vez que ele é a base para se concluir a pesquisa e responder os objetivos propostos.

No que tange o acórdão oriundo do processo nº 0000062-10.2021.5.09.0008, este menciona que inconformado com a prolação da sentença o autor apresenta recurso indagando a respeito da doença ocupacional, uma vez que segundo este não houve o reconhecimento por parte do juiz do processo originário.

O Recorrente relatou na exordial que sofria cobranças excessivas de seu gerente, alegou que adquiriu depressão, entendendo ser vítima da Síndrome de Burnout, nos pedidos pleiteados solicita o retorno as atividades alegando estar protegido pela estabilidade em decorrência do diagnóstico de doença profissional. Após análise do pedido pleiteado se obteve a seguinte ementa:

DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. NEXO CAUSAL NÃO DEMONSTRADO. Depreende-se da análise pericial que, de fato, o Autor apresenta quadro de depressão, contudo inexistiu incapacidade laboral no decorrer da contratualidade, bem como há aptidão atual para o labor - elementos que já impossibilitam a configuração da doença ocupacional, nos termos da alínea "c", do § 1º, do art. 20, da Lei nº 8.213/91. Ademais, o "expert" ressaltou que os fatos narrados pelo Autor durante o exame médico como sendo causas para o desenvolvimento da doença não são, por si sós, suficientes para a caracterização e vinculação do quadro patológico às atividades laborais. Assim, reputa-se não comprovado o acometimento do Autor por doença ocupacional. Recurso desprovido. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000062-10.2021.5.09.0008. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA. Data de julgamento: 29/03/2022. Publicado no DEJT em 01/04/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/zvxux>>

Conforme se observa na ementa não houve o provimento do recurso interposto, com base na conclusão da perícia se constatou que o autor sim é acometido pela depressão, mas possui aptidão para o trabalho, o que descaracteriza a doença ocupacional a qual este pleiteia o reconhecimento. Com base na análise dos desembargadores, estes decidiram pelo não provimento do recurso.

Na redação contida no acórdão referente ao processo nº 0000812-17.2021.5.09.0653, a autora requer dentre outros pedidos a reforma da sentença a fim da ré ser condenada ao pagamento de danos morais em detrimento de conflitos e humilhações existentes no ambiente de trabalho o que desencadearam para a autora problemas de saúde, como transtorno grave de ansiedade e a Síndrome de Burnout.

Diante dos documentos que compuseram o processo os desembargadores, após análise chegaram a seguinte ementa:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS. INDEVIDAS. O acúmulo de funções se configura pelo entrelaçamento de algumas das tarefas de dois ou mais cargos, de modo que o empregado, além de cumprir tarefas ligadas à função para a qual fora contratado, também realiza atividades atinentes a funções diversas. O acúmulo de funções não enseja direito ao recebimento de diferenças salariais, salvo ajuste individual ou coletivo em contrário, em face da ausência de amparo legal. Some-se a isso a disposição contida no art. 456 da CLT. Logo, em se tratando de alegação de ter o trabalhador acumulado funções em sua jornada, não há direito ao pagamento de diferenças salariais. Recurso ordinário da autora improvido. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000812-17.2021.5.09.0653. Relator: JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 06/04/2022. Publicado no DEJT em 08/04/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/oewa5>>

Dado o teor do processo originário, teve audiência de instrução na qual foram ouvidas testemunhas. Tendo-se assim chegado à conclusão de que as provas documentais juntadas no processo em conjunto com a instrução não demonstravam que houve algum contexto de agressão verbal.

Também não teve prova pericial que sustentasse as alegações da autora com relação às doenças surgidas em virtude do ambiente de trabalho. Deste modo se negou o provimento do recurso interposto.

O processo nº 0000208-51.2021.5.09.0008, traz um recurso interposto pela autora, a qual questiona o não reconhecimento do pedido de doença laboral, esta expõe no processo originário por meio de relatos que era acometida pela crise de pânico, esta ocasionada segundo a autora pelo aumento do estresse caracterizado pela Síndrome de Burnout, tendo o adoecimento em decorrência do trabalho e de falta de condições e suporte por parte da empregadora.

Após análise do recurso se teve a seguinte ementa:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA QUE NÃO SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. ÔNUS DA PROVA DO AUTOR. O princípio da não discriminação está ligado ao princípio da igualdade, pressupondo a vedação de discriminações injustificadas. As condutas discriminatórias de empregadores contra empregados decorrem de condutas por parte do empregador, que ofendem os arts. 3º, IV, 5º, "caput", e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 9.029/1995. A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995 e seu artigo 1º dispõe que "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à

criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". Por outro lado, a Súmula nº 443 do TST, assim dispõe: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Diferentemente do que pretende fazer crer a autora, inaplicável aqui a Súmula nº 443 do TST, porquanto da enfermidade que a acomete não se presume que suscite estigma ou preconceito. Logo, não se pode presumir aqui a dispensa discriminatória, devendo o tema ser avaliado conforme o ônus probatório, nos termos do art. 818, I, da CLT. No caso, a autora não se desincumbiu do ônus de provar o caráter discriminatório da dispensa. Recurso ao qual se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000208-51.2021.5.09.0008. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 24/05/2022. Publicado no DEJT em 31/05/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/1rihu>>

Conforme se observa na ementa o recurso foi improvido, haja vista que o perito concluiu que o conjunto probatório trazido pela autora excluiu o diagnóstico da CID 11 - QD85 – Burnout. Com o laudo da perícia se excluiu o nexo de causalidade entre as moléstias e o labor da autora, uma vez que segundo a análise dos desembargadores a autora não demonstrou de forma precisa as doenças que a acometiam e as origens das mesmas.

Observa-se que no acórdão proveniente do processo nº 0000569-59.2020.5.09.0863, o autor menciona padecer de doença ocupacional, sendo a Síndrome de Burnout, o laudo da perícia apontou que após um período estando afastado das atividades da empresa e ao retornar ao trabalho o autor voltou a demonstrar sintomas que poderiam ser em decorrência do trabalho, entendendo este ser aceitável o estabelecimento do nexo causal entre o diagnóstico das doenças e o trabalho do autor. Diante dos documentos acostados e após análise, segue ementa:

DOENÇA PSIQUIÁTRICA. NEXO CONCAUSAL ADMITIDO NO LAUDO PERICIAL MEDIANTE COMPROVAÇÃO DE DETERMINADAS CONDIÇÕES LABORAIS NÃO EVIDENCIADAS PELOS DEMAIS ELEMENTOS DE PROVA NOS AUTOS. AUSÊNCIA DE AFASTAMENTO MÉDICO POR MAIS DE QUINZE DIAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO INCIDENTE. Atestando o laudo médico elaborado nos autos a possibilidade da existência de nexo concausal entre a doença psiquiátrica de que padece o autor e o labor realizado em prol da reclamada, remetendo a conclusão à hipótese de ser comprovada a presença dos fatores organizacionais, psicossociais e cognitivos relatados na inicial e na perícia, imperioso analisar os demais elementos de prova constantes dos autos para a aferição da presença dessas condições que autorizariam estabelecer a concausalidade. Não confirmando a prova oral, no entanto, os fatos alegados na inicial a respeito de cobranças e jornada de trabalho excessivas, não se estabelece o nexo concausal referido pelo perito com base nos apontamentos dos prontuários médicos, inclusive porque elaborados a partir de informações do reclamante, apenas. Ademais, conforme informação colhida na perícia, mesmo quando o autor atuava em EAD, submetia-se a carga horária de trinta

e seis horas semanais, a qual não sobressai abusiva, inclusive porque observada a jornada laboral máxima prevista em lei. Nesse contexto, a par da ausência de afastamento previdenciário ou atestado médico por período superior a quinze dias, concluindo a perícia médica pela ausência de incapacidade laboral, ainda que temporária, não sobressaem dos autos os requisitos elementares para o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego. Sentença mantida. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000569-59.2020.5.09.0863. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHES PIMPAO. Data de julgamento: 26/04/2022. Publicado no DEJT em 09/05/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/hafuw>>

Com base na ementa pode-se observar que o recurso foi improvido sob a justificativa de não restarem devidamente comprovadas as doenças que o autor relatava ter, não tendo este direito aos pedidos formulados.

Na redação contida no processo nº 0001811-75.2019.5.09.0091, a perícia menciona que constatou que o autor possuía medo de perder o emprego em decorrência de cortes de funcionários, o laudo da psicóloga a qual atendeu o autor menciona que este fazia reclamações acerca de pressão na jornada de trabalho, com diversas e exaustas metas a serem cumpridas. Com base no que dispõem o recurso os desembargadores chegaram a seguinte ementa:

COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÕES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. A decisão proferida pelo STF nos REs nº 586.453 e 583.050 não impede que esta Justiça Especializada aprecie pedido de recolhimento de contribuições de previdência complementar incidentes sobre verbas trabalhistas deferidas em juízo. Precedentes desta 2ª Turma e do C. TST. Recurso provido, nesse particular. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001811-75.2019.5.09.0091. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA. Data de julgamento: 30/08/2022. Publicado no DEJT em 02/09/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/kh511>>

Com base nos documentos trazidos ao processo o diagnóstico do autor é considerado depressão, segundo a descrição do período não se encaixa em um contexto de Síndrome de Burnout, também não se reconheceu o nexo causal entre as patologias do autor com o trabalho que este exercia. Deste modo os desembargadores decidiram pelo não provimento do recurso com base nas provas existentes no recurso.

Em que pese o teor do acórdão com base no processo nº 0000195-94.2018.5.09.0028 tem-se a postulação da autora em requer a reforma da sentença esta questiona acerca das condições de trabalho, bem como aponta o diagnóstico da Síndrome de Burnout, pleiteia tal pedido com o intuito de haver o reconhecimento do nexo causal entre o diagnóstico das moléstias e o labor. Com base nos laudos,

testemunhas, documentos existentes no processo originário os desembargadores decidiram conforme ementa:

ANOTAÇÃO EM CTPS. VÍNCULO DE EMPREGO. As anotações realizadas em CTPS possuem presunção de veracidade, incumbindo a quem impugna tais anotações a prova robusta de suas alegações. Na hipótese, a Autora não logrou êxito em produzir prova conclusiva da existência de vínculo de emprego no período postulado, pois tal fato não foi comprovado por meio da prova oral colhida nos autos. Recurso ordinário da Autora conhecido e desprovido neste particular. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000195-94.2018.5.09.0028. Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 01/12/2022. Publicado no DEJT em 06/12/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/ar94g>>

De acordo com a base documental existente no recurso, os desembargadores acolheram o recurso, dando-lhe parcial provimento, no que diz respeito ao nexos causal este não foi reconhecido por falta de provas que caracterizassem essa alegação.

Ademais, de acordo com os laudos o diagnóstico que a autora possui é depressão. Não sendo possível os reconhecimentos dos pedidos da autora por não haver comprovação a respeito do que a mesma alegou.

4.1.1.1 Análise do posicionamento Jurisprudencial

Após análise dos processos selecionados para tanto, pôde-se verificar que os desembargadores no que tange os pedidos pleiteados referentes a Síndrome de Burnout, especificam ser inconsistentes os laudos anexados aos processos.

A Síndrome de Burnout possui especificidades que a caracterizam, quais sejam, perturbação mental, exaustão extrema, esgotamento físico oriundo de condições de trabalho desgastante as quais exigem além do que o colaborador pode oferecer, além do estresse constante em decorrência da atividade que exerce, ademais um ponto que caracteriza a Síndrome de Burnout é que essa é justamente ocasionada pelo excesso de trabalho, não sendo identificadas nos laudos periciais anexados aos processos.

Observa-se que nos acórdãos analisados referentes ao ano de 2021, os quais pleiteiam o reconhecimento da Síndrome de Burnout, os desembargadores ressaltaram que para a comprovação do diagnóstico da Síndrome de Burnout é essencial o laudo pericial, ressalta-se que nos processos analisados não há essa

comprovação, negando-se assim os provimentos dos pedidos uma vez que não se comprova o que se alega.

O não reconhecimento da Síndrome de Burnout se fundamenta pelo laudo pericial superficial este não elaborado de forma adequada, o qual não demonstra de forma efetiva o diagnóstico dessa síndrome, motivo este que norteia a decisão pelo não provimento dos pedidos.

No que refere-se aos acórdãos correspondentes ao ano de 2022, sendo após a CID-11, estes por não terem laudos congruentes anexados aos pedidos são indeferidos os clamores pleiteados. Há por parte dos recorrentes a formulação do pedido, mas as provas, as quais são embasadas pelos laudos periciais não demonstram e não confirmam tal diagnóstico relatado.

A justificativa dos desembargadores ao analisarem os pedidos de 2021 coincide com os de 2022, onde a justificativa com relação aos laudos periciais é a mesma, uma vez que falta a comprovação adequada para o diagnóstico de Síndrome de Burnout.

Se tratando de sua comprovação a Síndrome de Burnout por ocasionar problemas mentais ao colaborador de uma empresa, pode aparentar distante a sua efetiva comprovação, cabe salientar que um ponto chave que o colaborador precisa demonstrar é a relação da Síndrome de Burnout com o trabalho que o indivíduo exerce ou exerceu no ambiente que laborava, especificando os efeitos do burnout em sua vida.

Ademais, para incremento comprobatório deste diagnóstico, deve-se ter laudos e atestados robustos de profissionais aptos para tal parecer, atrelando a isso, demonstrar o nexos causal entre o trabalho e o diagnóstico da síndrome, comprovando através de documento e relatórios a forma que exercia as atividades no ambiente de trabalho que propiciaram o desenvolvimento desta moléstia.

Quando se há dúvidas com relação as provas juntadas ao processo, estas advindas do ambiente de trabalho, pode-se requerer uma perícia trabalhista, esse tipo de perícia colabora para que seja comprovada com o auxílio de um parecer técnico as condições do ambiente de trabalho em que o colaborador era exposto, ademais a Síndrome de Burnout é ocasionada em decorrência do trabalho.

Com base nas jurisprudências selecionadas, analisadas e estudadas, se pôde concluir que os julgadores não julgam com base unicamente na CID-11, estes analisam os documentos anexados, bem como se o pedido se encaixa nos relatos

existentes no processo. Há por parte dos desembargadores uma análise minuciosa para só então se chegar ao parecer.

Os desembargadores em suas decisões analisam os pontos pleiteados, não deixam de justificar o provimento ou não deste pedido. Há nos acórdãos e conforme demonstrado nas ementas os argumentos para tais decisões, mencionam o que caracteriza a Síndrome de Burnout, bem como justificam o não acatamento do pedido formulado.

Deste modo, após absorção de informações oriundas das análises realizadas, pode-se dizer que a percepção dos julgadores não é embasada na cid-11, e sim nas provas acostadas nos processos, há verificação, análise, estudo do pedido para posteriormente se decidir a respeito.

5 RESULTADOS E RESPOSTAS OBTIDOS

A presente pesquisa visou a realização de análise jurisprudencial a qual foi concretizada. Para tanto, cabe destacar que com esta averiguação também se traz respostas aos objetivos específicos propostos.

Objetivos estes direcionados ao trabalhador, uma vez que o intuito da pesquisa é demonstrar como a lei é aplicada nos casos em que há o diagnóstico da Síndrome de Burnout, bem como de que forma é realizada essa constatação do diagnóstico da síndrome para que o colaborador da empresa tenha direito a usufruir de tal respaldo jurídico, e como a legislação garante esse direito ao trabalhador.

A partir das análises realizadas e dos dados coletados nas jurisprudências, pôde-se observar que não se teve a comprovação robusta do diagnóstico da Síndrome de Burnout, uma vez que os direitos do trabalhador não foram assegurados especificamente em decorrência da não caracterização.

A pesquisa é composta por um total de doze jurisprudências que foram analisadas, estudadas e esmiuçadas. Após análise conclui-se que em um processo analisado referente ao ano de 2021, sendo o processo de nº 0001786-62.2019.5.09.0091, havia menção sobre a constatação da Síndrome de Burnout a qual estava comprovada pelos CIDs, atrelado a essa afirmação o recurso visava a reintegração da recorrente nos quadros de funcionários da empresa, haja visto questionamentos por parte da recorrente no que diz respeito a reclamada não ter comprovado a contratação de outro profissional para ocupar a função que esta

anteriormente exercia.

Nesse processo analisado, se fez um adendo à comprovação da Síndrome de Burnout, destaca-se que o assunto debatido e decidido foi a reintegração da recorrente na empresa.

Sendo de interesse para a pesquisa se extraiu o ponto que fez menção a comprovação da Síndrome de Burnout, onde se observou que não teve questionamentos referentes ao diagnóstico, o qual já estava comprovado.

Nas análises das jurisprudências, pôde-se verificar que nos laudos e nos relatos dos autores das demandas, estes que pleiteavam os seus pedidos onde se falava e se constava diagnósticos de depressão, síndrome do pânico, estresse, atrelando deste modo a esses diagnósticos a Síndrome de Burnout.

Ligado aos sintomas e aos relatos foi possível extrair das análises mediante pesquisa das jurisprudências, que os demandantes estavam em ambientes que faziam com que estes desencadeassem doenças, mas que estas doenças não caracterizam a Síndrome de Burnout, uma vez que a Síndrome de Burnout possui características que a diagnosticam, e estas características não eram encontradas nos documentos trazidos aos processos.

Como fechamento, de forma sintética menciona-se que é notório que todos os colaboradores que pleitearam os pedidos junto aos tribunais, tiveram sim um impacto imensurável em suas vidas, uma vez que o trabalho não é neutro, podendo favorecer a saúde ou a doença do trabalhador.

Ocorre que a prova documental anexada a este processo, não foi suficiente para haver o reconhecimento dos clamores. Ademais se falava em uma doença e nos laudos se constata outra enfermidade que acometia o indivíduo, havendo discrepância entre os relatos e os documentos.

Motivo este que gerou os não provimentos das solicitações realizadas, essa conclusão de não provimento se encaixa nos doze processos analisados.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou como objetivo geral pesquisar acerca da Síndrome de Burnout a qual foi inclusa no rol da CID-11, passando a ser considerada doença do trabalho. Esse objetivo proposto foi alcançado, uma vez que se concretizou a busca bem como se adquiriu o conhecimento a respeito do tema em questão.

No que tange os objetivos específicos visou-se apontar a partir dos dados coletados nas pesquisas bibliográficas e artigos, quais os direitos são assegurados ao colaborador diagnosticado com a Síndrome de Burnout após a CID-11. Identificar de acordo com as pesquisas realizadas quais os fatores que mais são responsáveis por desencadear a Síndrome de Burnout. Apontar a partir da coleta de informações quais os impactos na vida do colaborador que sofre com a Síndrome de Burnout.

De maneira didática, a pesquisa apresentou os conceitos e informações correspondentes ao tema em questão.

Deste modo, evidencia-se que após pesquisas realizadas a respeito do tema, as quais vem para embasar a conclusão, o reconhecimento da Síndrome de Burnout é pleiteada em quantidade significativa no TRT da 9ª Região, ocorre que não há comprovação adequada para que este pedido seja acatado e provido.

Os desembargadores analisam os pedidos, uma vez que especificam nos acórdãos acerca da análise realizada, é notório que os pontos cruciais para a decisão são relatados e justificados por estes.

Diante do exposto, atrelado com os conhecimentos adquiridos em decorrência da pesquisa, conclui-se que os desembargadores julgam de acordo com o que a legislação diz a respeito, bem como analisam os documentos existentes no processo, não escolhem embasar a decisão com base em uma determinada teoria, estes alicerçados a legislação e conjuntamente com as provas acostadas nos processos deferem ou não os pedidos.

REFERÊNCIAS

Associação Brasileira de Medicina do Trabalho. **Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional pela OMS** - Disponível em: <https://www.abmt.org.br/noticias/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-pela-oms/>. Acesso em 14 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 23 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 14 de jul. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2022. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartitepar-titaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em 10 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartitepar-titaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em 10 mar. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Setembro Amarelo: MPT alerta para prejuízos do assédio moral e sexual para a saúde mental dos trabalhadores**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/setembro-amarelo-mpt-alerta-para-os-prejuizos-do-assedio-moral-e-sexual-para-a-saude-mental-de-trabalhadores>. Acesso em 15 jul. 2023.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. Grupo A, 2019. *E-book*. ISBN 9788582715062. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582715062/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FALZON, Pierre. **Ergonomia**. Editora Blucher, 2015. *E-book*. ISBN 9788521213475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521213475/>. Acesso em: 11 mar. 2023.

HIPÓLITO, Maiza Claudia V. **O ambiente e as doenças do trabalho**. Editora Saraiva, 2021. *E-book*. ISBN 9786589881957. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589881957/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto Fleury de S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553624320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624320/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves de. **Doenças Ocupacionais - Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico**. Editora Saraiva, 2014. *E-book*. ISBN 9788576140818. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788576140818/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves de. **Doenças Ocupacionais - Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico**. Editora Saraiva, 2014. *E-book*. ISBN 9788576140818. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788576140818/>. Acesso em: 27 jun. 2023.

Ministério Público do Trabalho. **MPT e UNICAMP realizam segunda edição de seminário sobre transtornos mentais no trabalho**. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2022/09/05/mpt-e-unicamp-realizam-segunda-edicao-de-seminario-sobre-transtornos-mentais-no>. Acesso no dia 15/07/2023.

OLIVEIRA, Sérgio E.; TRENTINI, Clarissa M. **Avanços em Psicopatologia: Avaliação e Diagnóstico Baseados na CID-11**. Grupo A, 2023. *E-book*. ISBN 9786558821021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558821021/>. Acesso em: 11 mar. 2023.

PASQUALETO, Olívia de Quintana F. **Proteção da Saúde e Segurança do Trabalhador: Influência do Direito Internacional**. Grupo Almedina (Portugal), 2021. *E-book*. ISBN 9786556272306. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556272306/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

PEREIRA, Alexandre D. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos - NR 13 a NR 15. v.3.** Editora Saraiva, 2015. *E-book*. ISBN 9788502227002. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502227002/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

PEREIRA, Alexandre D. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos - NR 16 a NR 18. v.4.** Editora Saraiva, 2015. *E-book*. ISBN 9788502230705. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502230705/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

SANTOS, Sérgio Valverde Marques dos; GALLEGUILLOS, Pamela Elis A.; TRAJANO, Josiana Dias S. **Saúde do trabalhador.** Grupo A, 2019. *E-book*. ISBN 9788595029514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029514/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

SANTOS, Sérgio V M.; GALLEGUILLOS, Pamela E A.; TRAJANO, Josiana D S. **Saúde do trabalhador.** Grupo A, 2019. *E-book*. ISBN 9788595029514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029514/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

Tribunal Regional do Trabalho 9 Região. **Busca de Jurisprudência.** Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/home>. Acesso em 11 ago. 2023