

ISSN 2236-0859

DIREITO & DESENVOLVIMENTO

REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

SÍNDROME DE BURNOUT: ESGOTAMENTO PARA
ALÉM DA VIDA LABORAL

ALINE PASSOS MAIA

SÍNDROME DE *BURNOUT*: ESGOTAMENTO PARA ALÉM DA VIDA LABORAL

BURNOUT SYNDROME: EXHAUSTION BEYOD WORKING LIFE

Recebido: 03/03/2022

Aline Passos Maia¹

Aprovado: 01/01/2023

RESUMO:

O esgotamento físico e emocional em função do trabalho tem se tornado uma situação cada vez mais comum dentro das empresas. Seus investigadores têm sustentado que *burnout* se desenvolve como uma resposta aos estressores crônicos presentes nas organizações de trabalho. O presente artigo objetivou fazer uma análise a respeito da Síndrome de *Burnout*, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, e consequências para o indivíduo no que diz respeito ao gozo de direitos fundamentais como à saúde, lazer, trabalho e convivência familiar, discutindo ainda qual o papel das empresas para garantir o equilíbrio do binômio trabalho e saúde aos trabalhadores. Com essa finalidade, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, base Scielo, cujos resultados foram analisados pelo método dedutivo, abordagem qualitativa, tendo em vista que, muito embora trate de números e elementos estatísticos apurados em documentos oficiais, o foco não será a apresentação de medições, mas a valoração dos elementos críticos. Concluiu-se que a manutenção do atual modelo de trabalho se mostrará, a médio prazo, insustentável, posto que produz uma massa endêmica de trabalhadores doentes, depressivos, esgotados que, por sua vez, deram início ao movimento de renúncia a empregos que os submetem a condições de trabalho extenuantes.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Trabalho. Papel das empresas.

ABSTRACT:

Physical and emotional exhaustion due to work has become an increasingly common situation within companies. Its researchers have argued that burnout develops as a response to chronic stressors present in work organizations. This article aimed to analyze the Burnout Syndrome, considering its prevalence, possible risk factors for its development, and consequences for the individual with regard to the enjoyment of fundamental rights such as health, leisure, work and family life, also discussing the role of companies in ensuring the balance between work and health for workers. For this purpose, for data collection, a bibliographic and documentary research was carried out, whose results were analyzed using the deductive method. It was concluded that as the maintenance of the current work model will prove, in the medium term, unsustainable, since it produces an endemic mass of sick, depressive, exhausted workers who, in turn, started the movement to give up jobs. that subject them to strenuous working conditions.

Keywords: Burnout Syndrome. Work. Role of companies.

¹ Possui graduação em Direito pela Universidade de Fortaleza (2004), Mestrado pela Universidad de Salamanca (2010) e é Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad de Salamanca (2014). Advogada, com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: proteção trabalho infantil, formação do cidadão, solidariedade empresarial trabalhista, função social, propriedade, jurisdição voluntária e direito sindical. Professora da Universidade de Fortaleza- UNIFOR, atualmente lecionando nas cadeiras de Introdução à Ciência do Direito, Direito do Trabalho I e Direito do Trabalho II. É tutora do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Professora Sócia do Curso Studium Ensino Jurídico. E-mail: alinepmaia@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Tem-se observado ser cada vez mais comum, inclusive fora do meio acadêmico, a presença do tema *burnout* na mídia. Seja nos jornais, nas redes sociais, ou, até mesmo em propagandas de mensagens especializadas para combater seus efeitos. Chama atenção o volume de matérias e a frequência com que o assunto tem sido tratado. O que tem ocasionado esse movimento? O que é o *burnout*?

O trabalho tem relevância primordial na vida das pessoas. Para grande parte delas é impossível a concepção de um mundo sem trabalho, principalmente em um contexto histórico de pandemia mundial. É quase inconcebível sentar-se a uma mesa, ainda que para uma conversa informal, e o assunto trabalho não se fazer evidente.

Trabalha-se, em média, pelo menos, 8h por dia. Na maior parte do dia o ser humano adulto encontra-se em seu ambiente laboral, submergido em assuntos dessa natureza, com a atenção voltada para esta atmosfera. Trata-se do centro da vida adulta. Para além disso, o mercado tem vendido a ideia de que “quanto mais trabalho, melhor”, ou “quanto mais se trabalha mais liberdade você terá”, ou ainda, trabalhe com o que você gosta e nunca mais precisará trabalhar na vida, o que acarreta desordens psicológicas de várias naturezas no ser humano, uma vez que se acaba associando trabalho a vida e conseqüentemente, sem trabalho não haveria vida.

Ideias como essas, associadas à tecnologia, possibilitam que o trabalho invada os horários dedicados ao lazer. Almoços são transformados em oportunidades de estabelecer uma rede de contatos importantes, aparelhos celulares que não param de fornecer informação e demandar o funcionário 24h por dia, já não importando tratar-se de hora de lazer, trabalho, horas dedicadas ao convívio familiar.

A preocupação com a empregabilidade virou uma fixação, uma neurose, a final de contas, o emprego que se tem vai influenciar o estilo de vida, onde se vive, o que se tem e isso acaba importando muito, considerando que estes são fatores de relevância para se ter o respeito da sociedade. Isto significa que o trabalho se tornou, para muitos, não só o seu meio de vida, mas o centro da sua vida, o seu centro de satisfação pessoal (ideia difundida pelas empresas).

Uma breve observação do atual cenário laboral revela que os trabalhadores, de modo geral, têm trabalhado mais, que o número de paralisações coletivas tem diminuído, que as pessoas se aposentam mais tarde, e como efeito desse movimento, direitos humanos e fundamentais como o direito à higidez física e psicológica, a vida privada, ao descanso à vida social têm sido ignorados. A longo prazo, isso tem levado o trabalhador ao cansaço, à fadiga, ao esgotamento. E o *burnout* vai além desse esgotamento, sendo bem mais complexo e profundo seus impactos.

O presente artigo pretende explorar o *burnout* como produto da conjuntura do mercado de trabalho descrito, analisar seu conceito, seu alcance nos diversos setores da vida do trabalhador e entender o papel das empresas frente a esse fenômeno que tem se tornado cada vez mais frequente na fala e na vida do trabalhador.

1. SÍNDROME DE *BURNOUT*: O TRABALHO QUE ADOECE

A expressão Síndrome de *Burnout*, proveniente do inglês “burn” (queima) e “out” (exterior), é utilizada para indicar exaustão física e mental, esgotamento extremo, cronificação de um estado de estresse provocado pelo meio ambiente de trabalho. A síndrome foi assim

nomeada pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger, na década de 1970, após identificar em si mesmo sintomas da síndrome.

Herbert J. Freudenberger usou a expressão em seu artigo *Staff Burn-out (1974)* sendo assim assinalado, pela maioria dos autores, como o primeiro a usá-la². À época, a intenção do psicanalista era advertir a comunidade científica acerca das perturbações funcionais a que estavam sujeitos os profissionais da saúde.

Esse estado de esgotamento físico e mental já havia sido relatado, na literatura, com outras nomenclaturas, como por exemplo, “‘overstrain’ (Breay, 1913), ‘neurocirculatory asthenia’ (Cohen & White, 1951), ‘surmenage’ (Tuke, 1882), e ‘fadiga industrial’ (Park, 1934)” (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Independentemente da denominação recebida é notório que todas as expressões se referem a um estado de cansaço extremo do trabalhador, ligado ao desenvolvimento do seu labor. Segundo Bruno Valio (2018, p. 67), “Freudenberger observou comportamentos de depressão, irritabilidade, aborrecimento, perda de motivação, comportamento de fadiga, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade”³.

A discussão sobre a natureza do *burnout* vem se intensificando com o tempo, bem como vem se alterando seu conceito conforme se aprofunda sobre o tema. Seria o *burnout* uma questão médica? Seria uma questão filosófica? Seria o custo que se paga pelo modelo de trabalho?

A síndrome, antes classificada na CID10-Z73 (Classificação Internacional de Doenças), como “problemas relacionados com a organização de seu modo de vida” foi, recentemente, reconhecida pela OMS como um fenômeno ocupacional, ligado ao trabalho, e passará a ser classificada pela CID11-QD85, que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022. A OMS ainda declara⁴:

Burn-out é definido na CID-11 da seguinte forma: “Burn-out é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com sucesso. É caracterizado por três dimensões:

- sensação de esgotamento ou exaustão de energia;
- aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e
- eficácia profissional reduzida.

Uma intelecção mais acertada sobre o desenvolvimento do *burnout* demanda uma busca pela origem dessa patologia, pelos sintomas primários, até chegar-se ao estado de esgotamento máximo, que acaba gerando crises existenciais, sobre os propósitos de vida, estando todos estes questionamentos ligados ao papel que o trabalho desempenha na sua vida. Sem embargo, pergunta-se: deveria o trabalho tomar proporções tão grandes assim na vida do assalariado? Deveria ser o trabalho o que dá sentido à vida do homem?

Quando a própria OMS conceitua o *burnout* como um “esgotamento ou exaustão de energia”, isso, indubitavelmente, pode gerar uma mutabilidade no que significa esse esgotamento para cada indivíduo. O que faz com que surjam outras indagações, tais como: O *burnout* resulta em um período de tempo que você passou sem fazer uma pausa ou um certo grau de gravidade? Você pode ficar exausto ainda que não tenha uma carga de trabalho extrema? Viria a síndrome com a depressão? Você pode adorar seu trabalho, e ainda assim desenvolver *burnout*? O esgotamento causa uma mudança fundamental em como você pensa sobre o seu trabalho?

² BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. *Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho*. In: BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. (Org). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo, Ed. Casa do Psicólogo, 2002, p.22: “No entanto, como aponta Schaufeli & Ezman (1998), a adoção deste vocábulo já havia ocorrido a Bradley em 1969, propondo uma nova estrutura organizacional a fim de conter o fenômeno psicológico que acomete trabalhadores assistenciais, que denominou *staff Burnout*.”

³ VALIO, Marcelo Roberto Bruno. *Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador*. São Paulo: LTr, 2018, p. 67.

⁴ Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em: 15 set. 2021.

Para algumas pessoas, o esgotamento é apenas outra maneira de dizer que sua energia se esgotou e que precisam de férias. Mas, para outras, “esgotamento” é um vocábulo que implica em uma espécie de reflexão sobre a implacabilidade do trabalho.

Partindo dos seus estudos nos anos 1970, para Freudenberger, o estresse seria o ponto de partida ou a principal razão para ocorrência de *burnout*. Posto isto, faz-se necessário desenvolver um pouco o tema do estresse e do estresse ocupacional para melhor caracterizar a síndrome de esgotamento.

Pode-se definir o estresse como um estado criado pela assimilação de estímulos que provocam excitação emocional que gera grandes consequências nas cognições motoras da pessoa, causando uma reação natural no organismo humano quando este verifica situações de ameaça, injustiça ou perigo, causando assim, alterações psicofisiológicas⁵. Logo, ambientes que exponham o ser humano a cenários que provoquem irritação, medo, ou que frustrem as expectativas criadas por este, acabam originando uma decepção, uma desilusão em grande escala, com consequências físicas e psicológicas, como o cansaço extremo, exaustão, problemas de relacionamento, ansiedade, apreensão, indiferença, dentre outros efeitos.

O estresse ocupacional é aquele advindo do ambiente de trabalho, e faz-se necessário evidenciar que, embora o estresse ocupacional e o *burnout* sejam ocasionados por situações associadas ao trabalho, não se confundem. Explicam Abreu, Klayne Leite (2002)⁶ :

Devido ao fato de essas síndromes serem ocasionadas a partir de situações relacionadas ao trabalho, há quem desconsidere suas diferenças. No entanto, embora não haja na literatura um consenso em relação à gênese das mesmas, *burnout* não é o mesmo que estresse ocupacional. *burnout* é o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse (Rabin, Feldman, & Kaplan, 1999). O estresse pode ser visto como seu determinante, mas não coincide com o mesmo. Farber (citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000) explora a idéia de que *burnout* não resulta só do estresse em si (que pode ser inevitável em profissões assistenciais), mas do estresse não mediado, do estresse não moderado, sem possibilidade de solução. Assim, *burnout* não é um evento, mas sim um processo e, apesar de compartilharem duas características - esgotamento emocional e escassa realização pessoal - *burnout* e estresse ocupacional diferem pelo fator despersonalização (Cherniss, citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000). León e Iguti (1999) consideram *burnout* como um quadro clínico mental extremo do estresse ocupacional. (ABREU, 2002)

Em um cenário onde o trabalho está cada vez mais precário, com um aumento do número de contratos de zero horas (intermitentes, como se nomeia no Brasil) ou de curto prazo⁷, crescimento do número de autônomos com rendimentos erráticos⁸, mais “reestruturações corporativas para aqueles que ainda têm empregos efetivos, exigência cada vez mais exacerbada

5 SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**. 2018; 7(2): 148-56, p. 150-151. Disponível em: <<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>>. Acesso em: 15 set. 2021.

6 ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout* no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão** [online]. 2002, v. 22, n. 2 [Acessado 17 out. 2021], pp. 22-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>>. Epub 06 set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>.

7 Pode-se citar como exemplo, os dados coletados juntos a o DIEESE, (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) divulgados por meio Boletim Emprego em Pauta, # 17, de dezembro de 2020, referentes aos números relacionados aos contratos intermitentes de trabalho, em 2019, no Brasil. Ao final de 2019, a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R \$637,00 (seiscentos trinta e sete reais) o que equivalia a 64% do valor do salário mínimo no ano, destaca o boletim técnico do DIEESE. O número de contratos intermitentes representou 0,13% do estoque de empregos formais em 2018, 0,33%, em 2019, e 0,44%, em 2020. O Boletim também mostrou que “22% não tiveram renda”. Outro dado que merece atenção é o que fala sobre o baixo tempo de duração média desses contratos: um máximo 6 meses e meio. São 3 meses e meio de espera e 3 meses de trabalho efetivo. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2021.

8 Segundo a nota técnica “*Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*”, divulgada pela OIT em 8 de setembro de 2021: “Cerca de 70% dos empregos gerados de meados de 2020 até o primeiro trimestre de 2021 são ocupações em condições de informalidade, segundo dados de um grupo de países latino-americanos, destaca o documento da OIT”. Válido recordar que, geralmente, tratam-se de ocupações com baixo rendimento, sem acesso a direitos sociais e bastante instáveis. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_819030/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 out. 2021

por alta produtividade e perfeição técnica, invasão do trabalho nos horários que deveriam ser dedicados ao descanso, ao lazer, à desconexão, não é difícil visualizar que o enfrentamento a essa conjuntura levará, impreterivelmente, o trabalhador ao estresse crônico, e possivelmente ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Consequências dessa natureza dentro do ambiente de trabalho, vão de encontro às normativas internacionais da OIT⁹, bem como direitos fundamentais dos trabalhadores, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88).

2. *BURNOUT* VERSUS A IDEIA: “NÃO É TRABALHO SE VOCÊ AMA O QUE FAZ”

Ideias como “não é trabalho se você ama o que faz” ou “faça o que ama e nunca precisará trabalhar” são introjetadas diariamente no pensamento humano. Acreditar em idealizações como essa traz uma grande frustração para o trabalhador, pois este passa a crer que a função do trabalho transpassa a de ser um meio para obter-se certa estabilidade financeira, carregando agora também o peso de servir de sustento emocional.

A partir do momento em que o trabalho passa ser visto dessa forma, o esgotamento, e a impossibilidade de manter essas bases em pé acabam adoecendo o trabalhador. A ideia da existência do emprego dos sonhos, e a ânsia para encontrá-lo e exercê-lo é muito perigosa, pois faz com que os trabalhadores aceitem qualquer tipo de exploração, no ambiente laboral, por pura deferência em ocupar aquele cargo. E assim, o empregado, sem que ninguém o tenha exigido, de forma autônoma e independente, passa a almejar a meta de dedicar-se a uma jornada de 24/7, ou seja, trabalhar por 24h, 7 dias da semana. Já não há fim da jornada, como afirmado anteriormente, os ambientes de trabalho, de lazer e o de casa se confundem. Por meio do uso difundido dos aparelhos eletrônicos, os trabalhadores se encontram ao alcance da empresa e disponíveis a qualquer momento.

Para além da quebra das barreiras ambientais, existe uma ruptura na própria essência da pessoa, que, na busca por essa locupletação emocional, espiritual e financeira, aproveita qualquer momento para se dedicar direta ou indiretamente ao labor, seja criando uma rede contatos durante momentos de lazer, seja consumindo informação a toda hora.

Quem aguenta, por tanto tempo, um ritmo como esse? O filósofo Byung-Chul Han, autor da obra “Sociedade do cansaço”, descreve esse com uma clareza intrigante esse cenário:

A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são sociedades livres. Elas geram novas coerções. A dialética do senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva, ao contrário, a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio. (HAN, 2015, p. 46-47)

Diante desse panorama, crescem os índices do aumento de trabalho informal, sob a desculpa de que se trataria de empreendedorismo, quando não passa de uma desregulamentação e supressão de direitos fundamentais trabalhistas. A ideia de ser livre para trabalhar esconde a

⁹ A Convenção 155 da OIT estabeleceu normas e princípios ressaltando a importância da participação, não somente do Governo, como também de empregadores e empregados, na elaboração de uma política sobre a Saúde e Segurança do Trabalho, além, também, da preocupação com o meio ambiente. Esta Convenção em seu artigo 4.2 da Convenção 155 declara, como um dos principais objetivos, que a política (Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho) “terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho”.

lastimável verdade de que a única liberdade existente por trás disso é a liberdade para trabalhar até o esgotamento.

Ainda segundo o mesmo autor, a sociedade do século 21 se trata da sociedade de desempenho, sendo seus sujeitos empresários de si mesmos. Esse sujeito do desempenho é marcado pelo excesso de positividade, programando para si uma forma ideal de existência. O excesso de positividade empregado para obtê-la o conduz, inevitavelmente, ao esgotamento comum dos sofrimentos psíquicos da atualidade, que são, na visão do autor, especialmente a Síndrome de *Burnout* e a depressão. Como bem explica Han (2015, p. 27): “O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a *pressão do desempenho*. Visto a partir daqui, a Síndrome de *Burnout* não expressa o si mesmo esgotado, mas antes a alma consumida”. O indivíduo da sociedade de desempenho explora a si mesmo, até devorar-se por completo, o que explica o *burnout*.

Mas a indagação mais importante seria: a quem interessa esse modelo de trabalho? Alguém deve levar vantagem com essa configuração laboral. Uma vez mais, o autor indica a resposta a essa indagação:

A autoexploração é muito mais eficiente que a exploração estranha, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. Paradoxalmente, o primeiro sintoma do burnout é a euforia. Lançamo-nos eufóricos ao trabalho. Por fim acabamos quebrando. Na época do relógio de ponto era possível estabelecer uma clara separação entre trabalho e não trabalho. Hoje edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Com isso torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Laptop e smartphone formam um campo de trabalho móvel. (HAN, 2017, p. 115-116)

Observando os números da Síndrome de *Burnout* no Brasil, tem-se o seguinte panorama: de acordo com o levantamento anual da Previdência, feito em 2019, ocorreram, aproximadamente, de 455 afastamentos de profissionais do local de trabalho em decorrência da Síndrome de *Burnout*. Comparando este resultado com os números de 2018, que apontavam 309 afastamentos, percebe-se um incremento de 32,10% em um ano. No ano de 2006, quando divulgado o primeiro relatório do órgão, não foi registrado nenhum caso da síndrome, inferindo-se assim que, em um lapso temporal de 13 anos, ocorreu um aumento de 455% de novos casos. Em 2020, foram 610 concessões. Segundo pesquisa realizada pela International Stress Management Association (ISMA), 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com o problema¹⁰. O Isma ainda realizou um levantamento internacional sobre o estresse dentro das organizações e determinou que o Brasil ocupa o primeiro lugar entre os países do Ocidente quando se trata do tema¹¹.

Pesquisas realizadas por entes mais específicos, como Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS), revelam que 34% da população brasileira enfrenta diariamente estresse excessivo, e para 16,58% dos entrevistados, o terceiro principal motivo causador desse esgotamento mental é a sobrecarga no trabalho¹². Diante desses números, e desse panorama, qual seria o papel das empresas? Como compatibilizar trabalho e saúde, em um mundo onde o trabalho ocupa o centro das atenções? O próximo ponto de será dedicado a sugestões de procedimentos que poderiam ser utilizados pelas empresas para harmonizar um cenário com trabalhadores saudáveis e produtivos.

10 Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/noticia/cuidado-com-a-sindrome-de-burnout-o-povo>>. Acesso em: 18 out. 2021.

11 Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/?obj=site&con=artigos&con=artigos&q=burnout>>. Acesso em: 18 out. 2021.

12 Disponível em: <<https://www.estresse.com.br/pesquisas-2/>>. Acesso em: 18 out. 2021.

3. O PAPEL DAS EMPRESAS: COMO COMPATIBILIZAR O BINÔMIO TRABALHO-SAÚDE

O trabalho está cada vez mais precário e vem adoecendo as pessoas. Mas em um mundo onde o trabalho, como afirmado antes, é centro das atenções, mudar essa perspectiva levaria tempo, considerando o quanto da identidade das pessoas são definidas pelo trabalho.

A concepção de um mundo pós trabalho, baseado na ideia radical de um mundo sem empregos, livre de trabalho, total ou parcialmente, já persevera há muitos anos, manifestando-se de maneira intervalada no tempo. John Maynard Keynes, economista americano, previu, em 1931, em um curto ensaio publicado sob o intitulado “Possibilidades Econômicas para Nossos Netos” que as futuras gerações trabalhariam apenas 15 horas por semana¹³. Em 2000, Erik Raunch, biofísico e ecologista do MIT, foi além, declarando que seria necessário trabalhar apenas 11 horas por semana¹⁴.

Sem embargo, não trabalhar não se trata de uma opção para a grande maioria das pessoas, pois estas precisam de seus empregos, por uma questão de necessidade financeira. Apresentar uma renúncia, pedir demissão, em detrimento da saúde, trata-se, na realidade, apenas de uma agradável ilusão, e não de uma opção real para grande parte da população. Então, o que as empresas podem fazer para ajudar seus colaboradores, evitando o desenvolvimento de doenças como a Síndrome de *Burnout*?

Seria preciso restaurar a infraestrutura do trabalho, reestruturando a relação que as empresas têm com seus funcionários. Adotar novas medidas internas de conduta, como flexibilização da jornada, cobrança de metas mais realistas, em conformidade com realidade econômica do país, já seria um bom início.

Do que adianta receber comunicados internos do RH da empresa, com instruções como relaxar, praticar o autocuidado, uma vez que a empresa não garante, de fato, aos empregados, tempo efetivo longe do trabalho, ou de férias?

Em novembro de 2021, Portugal aprovou a lei apelidada de “Lei do descanso”, lei que proíbe os empregadores de contatar os trabalhadores fora de seu horário normal de expediente, seja por telefone, mensagem ou e-mail. Tal medida visa o respeito, por parte do empregador, aos momentos de descanso, lazer e convivência familiar do trabalhador, que, em conjunto com o direito ao trabalho, se tratam de direitos fundamentais, e por essa qualidade devem ser igualmente respeitados. Essa medida foi impulsionada em decorrência da adoção massiva do teletrabalho, modelo amplamente difundido com a pandemia da Covid-19. Foi necessária uma lei para restabelecer limites legais já existentes, o que demonstra, claramente, que outros limites como o que é casa, o que é trabalho, já haviam sido transpassados. Dentre outras medidas trazidas pela lei, merece destaque outra preocupação com a saúde dos colaboradores: a organização de encontros presenciais regulares entre estes, para garantir que trabalhadores em regime remoto não se sintam isolados.

Outras medidas vêm sendo implementadas em alguns países, que optaram por diminuir o número de dias trabalhados na semana, em uma tentativa de restabelecer o equilíbrio entre a vida e o trabalho. Na Nova Zelândia, a empresa Perpetual Guardian fez o experimento de reduzir a jornada semanal de cinco para quatro dias, durante duas semanas do mês. Em seguida, pesquisadores da Universidade de Auckland e da Universidade de Tecnologia de Auckland entrevistaram os empregados e obtiveram o seguinte resultado: 24% declararam que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal melhorou, e 7% perceberam redução do estresse. Não houve registro de redução na produtividade.

¹³ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fio407200918.htm>>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹⁴ Disponível em: <<https://exame.com/carreira/este-e-o-maximo-de-horas-que-voce-deve-trabalhar-para-se-sentir-bem/>>. Acesso em: 18 out. 2021.

Experimentos similares têm sido aplicados em vários países, por tempo mais prolongado, como na cidade de Reykjavik, na Islândia, que durante um ano, diminuiu pela metade um dia de trabalho por semana e, a exemplo do que ocorreu com a Nova Zelândia, demonstraram que a produtividade e os custos se mantiveram ainda que o tempo de trabalho fosse reduzido. Podem ainda ser citados países como a Suécia e o Japão.

Ainda que as medidas não tenham sido mantidas, a realização desses experimentos tem extrema importância, pois indicam, que se inicia um processo de preocupação com as “novas” doenças ocupacionais.

Um fenômeno histórico que vem chamando a atenção, nos Estados Unidos ficou conhecido como “A Grande Renúncia” vem chamando atenção pelo número, sem precedentes, de pedidos de demissão. Segundo dados da Secretaria do Trabalho americana, cerca de 4,3 milhões de norte-americanos optaram por deixar o emprego no mês de agosto de 2021¹⁵. A existência de programas de auxílio social foi apontada como a causadora dessa massa de pessoas que saíram, por opção de seus empregos, mas mesmo nos estados onde os auxílios foram diminuídos, não houve aumento na busca de postos de trabalho. Em outros países como a Alemanha, Espanha, China e Vietnã, já registram dados que apontam um movimento similar¹⁶.

Outra explicação para esse fenômeno seria o início de uma reconfiguração do mercado de trabalho: vale a pena submeter-se a qualquer condição de trabalho por dinheiro, ou melhor dizendo, por baixos salários, utilizados constantemente como justificativa para criação de mais postos de trabalho? Por um mercado definido por trabalhos extenuantes, em que nascem a ansiedade, a frustração, o esgotamento, o estresse, bem como a abdicação crescente à vida familiar, sem muitas chances de encontrar trabalho em melhores condições? O adoecimento dessa massa de trabalhadores tem colocado essa estrutura em xeque.

Fenômenos como esse servem para lembrar aos empregadores que o futuro deles também poderá ser precário se seus colaboradores não forem observados e tratados com zelo e cuidado. Melhorar e ressignificar essa estrutura de trabalho, devolver direitos trabalhistas, melhorar salários, é preciso. O mundo começa a revelar que o principal problema já não é a falta de postos de trabalho, mas postos de trabalho dignos, com salário dignos, em que os trabalhadores não sejam explorados até o esgotamento físico e mental.

CONCLUSÃO

Em um cenário onde o trabalho está cada vez mais precário, com um aumento do número de contratos de zero horas (intermitentes, como se nomeia no Brasil) ou de curto prazo, crescimento do número de autônomos com rendimentos erráticos, mais “reestruturações” corporativas para aqueles que ainda têm empregos efetivos, exigência cada vez mais exacerbada por alta produtividade e perfeição técnica, invasão do trabalho nos horários que deveriam ser dedicados ao descanso, ao lazer, à desconexão.

O mercado de trabalho encontra-se marcado por trabalhos extenuantes, causadores de extrema ansiedade, de frustração, de esgotamento, de estresse, bem como a abdicação crescente à vida familiar, sem muitas chances de encontrar trabalho em melhores condições.

Apesar do panorama descrito, a ideia da existência do emprego dos sonhos, e a ânsia para encontrá-lo e exercê-lo faz com que os trabalhadores aceitem qualquer tipo de exploração, no ambiente laboral, por pura deferência em ocupar aquele cargo. E assim, o empregado, sem que ninguém o tenha exigido, passa a almejar a meta de dedicar-se a uma jornada de 24/7, ou

¹⁵ Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2021/10/26/a-grande-renuncia-por-que-pedidos-de-demissao-vem-batendo-records-nos-eua.htm>>. Acesso em: 20 out. 2021.

¹⁶ Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/a-grande-renuncia-ao-emprego-ruim/>>. Acesso em: 20 out. 2021.

seja, trabalhar por 24h, 7 dias da semana. Já não há fim da jornada, e os ambientes de trabalho, de lazer e o de casa se confundem. Por meio do uso difundido dos aparelhos eletrônicos, os trabalhadores se encontram ao alcance da empresa e disponíveis a qualquer momento.

Não é difícil visualizar que o enfrentamento a essa conjuntura levará, impreterivelmente, o trabalhador ao estresse crônico, e possivelmente ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, ao esgotamento crônico, a perda de si mesmo.

Sem embargo, não trabalhar não se trata de uma opção para a grande maioria das pessoas, pois estas precisam de seus empregos, por uma questão de necessidade financeira. Então, o que as empresas podem fazer para ajudar seus colaboradores, evitando o desenvolvimento de doenças como a Síndrome de *Burnout*?

Seria preciso restaurar a infraestrutura do trabalho, reestruturando a relação que as empresas têm com seus funcionários. Adotar novas medidas internas de conduta, como flexibilização da jornada, cobrança de metas mais realistas, em conformidade com realidade econômica do país, já seria um bom início.

Os empregadores têm um papel importante de serem meio para compatibilizar o binômio trabalho-saúde. O futuro deles também poderá ser precário se seus colaboradores não forem observados e tratados com zelo e cuidado. Melhorar e ressignificar essa estrutura de trabalho, devolver direitos trabalhistas, melhorar salários, é preciso.

Por meio de fenômenos sociais como “A Grande Renúncia” o mundo começa a revelar que o principal problema já não é a falta de postos de trabalho, mas postos de trabalho dignos, com salário dignos, em que os trabalhadores não sejam explorados até o esgotamento físico e mental.

REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout* no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão** [online]. 2002, v. 22, n. 2 [Acessado 17 out. 2021], pp. 22-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>>. Epub 06 set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. (Org). ***Burnout***: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo, Ed.Casa do Psicólogo, 2002.

FERNANDES, Sandra Michelle Bessa de Andrade; MEDEIROS, Soraya Maria; RIBEIRO, Laiane Medeiros. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. 2008; 10(2): 414-427, p. 417. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11874/1/ARTIGO_Estresse_OcupacionalMundo.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª ed. Ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**. 2018; 7(2): 148-56, p. 150-151. Disponível em: <<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>>. Acesso em: 15 set. 2021.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador.** São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em: 15 set. 2021.