

UNIVERSIDADE VILA VELHA – ES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

**AS EXIGÊNCIAS COMPETITIVAS DA SOCIEDADE MODERNA
CAPITALISTA E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS
CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS**

THYAGO BRITO DE MELLO

VILA VELHA
JULHO/2017

UNIVERSIDADE VILA VELHA – ES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

**AS EXIGÊNCIAS COMPETITIVAS DA SOCIEDADE MODERNA
CAPITALISTA E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS
CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS**

Dissertação apresentada à Universidade Vila Velha - ES, como pré-requisito do Programa de Pós-graduação em Sociologia Política, para a obtenção do grau de Mestre em Sociologia Política.

THYAGO BRITO DE MELLO

VILA VELHA
JULHO/2017

Catálogo na publicação elaborada pela Biblioteca Central / UVV-ES

M524e

Mello, Thyago Brito de

As exigências competitivas da sociedade moderna capitalista e a proteção social do trabalho: uma análise acerca da síndrome burnout e suas consequências previdenciárias / Thyago Brito de Mello – 2017.

114 f.: il.

Orientador: Pablo Ornelas Rosa.

Dissertação (mestrado em Sociologia Política) - Universidade Vila Velha, 2017.

Inclui bibliografias.

1. Sociologia política. 2. Burnout (Psicologia). 3. Trabalho humano. I. Rosa, Pablo Ornelas. II. Universidade Vila Velha. III. Título.

CDD 306.2]

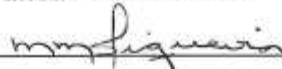
THYAGO BRITO DE MELLO

**AS EXIGÊNCIAS COMPETITIVAS DA SOCIEDADE MODERNA
CAPITALISTA E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS
CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS**

Dissertação apresentada à Universidade
Vila Velha, como pré-requisito do
Programa de Pós-Graduação em
Sociologia Política, para obtenção do
grau de Mestre em Sociologia Política.

Aprovado em 28 de julho de 2017.

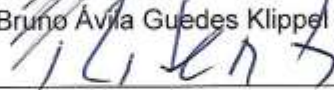
Banca Examinadora:



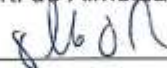
Prof. Dra. Marluce Mechelli de Siqueira (UFES)



Prof. Dr. Bruno Ávila Guedes Klippel (UUV)



Prof. Dr. Riberti de Almeida Felisbino (UUV)



Prof. Dr. Pablo Ornelas Rosa (UUV)
Orientador

Aos meus amados pais, Edson e Déa, que sempre depositaram toda confiança e seus sonhos em mim, não medindo esforços para me proporcionar, a qualquer tempo, estudo e educação de qualidade.

Agradeço à Deus pela vida, pela saúde e, principalmente, pela família e amigos que tenho.

Aos meus pais (Edson e Déa) e à minha querida irmã Tatiana, pela alegria, amizade, fraternidade e compreensão em todos os momentos de minha vida.

Aos meus familiares, em especial vovó Jurema, tia Carla e minha afilhada Júlia, por toda solidariedade, amor e amizade.

À minha noiva Bettina fica o meu pedido de perdão pelos incontáveis momentos que tive que me ausentar para dispensar horas aos estudos a fim de realizar este trabalho.

Meus sinceros agradecimentos, também, ao meu professor orientador Pablo Ornelas Rosa, sempre acessível e dedicado, pelos ensinamentos, pela amizade, pelo incentivo e cooperação na concretização deste sonho.

Ao professor e amigo Bruno Ávila Guedes Klippel, com quem tive o orgulho de lecionar na Universidade Vila Velha – ES, e muito me auxiliou com seus brilhantes conhecimentos, não apenas na preparação da dissertação, como também em diversos outros momentos de minha vida.

Aos professores Riberti de Almeida Felisbino e Marluce Mechelli de Siqueira que gentilmente aceitaram prontamente fazer parte deste momento marcante na minha vida acadêmica. Meus sinceros agradecimentos e votos de sucesso.

Aos mestres que com tolerância e perseverança nos ensinaram os caminhos nem sempre fáceis do saber.

Aos meus alunos e ex-alunos das diversas instituições de ensino em que já tive oportunidade de lecionar.

A todos que de alguma forma contribuíram para elaboração deste trabalho acadêmico, meu MUITO OBRIGADO.

“O que mais me surpreende na vida é o homem, pois perde a saúde para juntar dinheiro, depois perde o dinheiro para recuperar a saúde. Vive pensando ansiosamente no futuro, de tal forma que acaba por não viver nem o presente, nem o futuro. Vive como se nunca fosse morrer e morre como se nunca tivesse vivido.”

Dalai Lama

RESUMO

MELLO, Thyago Brito de, M.Sc., Universidade Vila Velha – ES, julho de 2017. **As exigências competitivas da sociedade moderna capitalista e a proteção social do trabalho: Uma análise acerca da síndrome de burnout e suas consequências previdenciárias.** Orientador: Prof. Doutor Pablo Ornelas Rosa

A crise econômica instalada no país, o aumento constante das cobranças por metas e resultados por parte dos empregadores, o mercado de trabalho cada vez mais escasso e competitivo, e a falta de políticas públicas eficazes por parte do Estado, contribuem de forma significativa para o surgimento de enfermidades nos trabalhadores, dentre elas a síndrome de burnout, com o consequente afastamento das atividades laborativas e recebimento de benefícios previdenciários, impactando, assim, a economia estatal. Com efeito, na modernidade uma das maiores causas de afastamento do emprego é a síndrome de burnout, cuja principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos, provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. Assim, os gastos da Previdência Social com o pagamento de benefícios previdenciários e acidentários em geral, assim como com aposentadorias decorrentes de enfermidades ocasionadas pelas cobranças demasiadas no ambiente de trabalho são assustadores e poderiam ser evitados pelo Estado. Entretanto, apesar de ser uma das maiores causas de afastamentos do trabalho, constatou-se que muito pouco se tem relatado acerca dos reais reflexos da síndrome de burnout na previdência social. De fato, embora perceba-se um nítido aumento do número de afastamentos do trabalho e, conseqüentemente, do recebimento de benefícios previdenciários, com reflexos diretos nos cofres públicos em virtude de tal síndrome, verificou-se que ainda hoje existe muita dificuldade para a apuração de dados específicos da previdência social em relação à referida doença. Desse modo, durante todo o trabalho procurou-se analisar a síndrome de burnout resultante das exigências competitivas da sociedade moderna capitalista e as suas consequências previdenciárias, bem como se buscou entender os verdadeiros motivos para tanta dificuldade no levantamento e na apuração de forma precisa de dados, informações, e estatísticas do número real de afastamentos do trabalho em decorrência do referido transtorno que atormenta tantos trabalhadores no Brasil. Para tanto, após a devida revisão bibliográfica sobre o tema, se delineou a presente pesquisa, quantitativa e qualitativa, procurando realizar interconexões e cruzamentos de informações entre os dados pesquisados na Previdência Social e as opiniões dos 05 interlocutores que são profissionais concursados do Instituto Nacional do Seguro Social, totalmente gabaritados, com vastas experiências no setor administrativo e no setor médico daquela autarquia. Por fim, chegou-se a conclusão de que diagnosticar corretamente a síndrome de burnout, e a realização da atualização do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade brasileiro, com a devida inserção do CID Z73.0 em sua lista, seriam medidas indispensáveis para a resolução ou pelo menos a mitigação do problema.

Palavras-chave: Sociedade Capitalista. Proteção Social. Trabalho. Síndrome de Burnout. Previdência

ABSTRACT

MELLO, Thyago Brito de, M.Sc., Universidade Vila Velha – ES, julho de 2017. **As exigências competitivas da sociedade moderna capitalista e a proteção social do trabalho: Uma análise acerca da síndrome de burnout e suas consequências previdenciárias.** Advisor: Prof. Doutor Pablo Ornelas Rosa

The economic crisis in the country, installed the increase in the charges for goals and results for employers, the labour market increasingly scarce and competitive, and the lack of effective public policies on the part of the State, contributing significantly to the emergence of diseases in workers, among them the burnout syndrome, with the consequent removal of the laborativas activities and receive social security benefits, thus impacting the State's economy. Indeed, in modernity is one of the biggest causes of removal from job burnout syndrome, whose main feature is the State of emotional stress and chronic stress caused by working conditions physical, emotional and psychological stressful. Thus, Social security spending with the payment of social security benefits and acidentários in General, as well as pensions resulting from illnesses caused by too many charges in the workplace are scary and could be avoided by the State. However, despite being one of the biggest causes of departures from work, it was found that very little has reported about the real reflections of the burnout syndrome on social security. In fact, although noticing a sharp increase in the number of departures from work and, consequently, receipt of social security benefits, direct impact on public coffers as a result of such a syndrome, it was found that even now there is great difficulty for the verification of specific social security data in relation to that disease. Thus, throughout the work sought to analyze the burnout syndrome resulting from the competitive requirements of modern capitalist society and its consequences, as well as whether social security sought to understand the real reasons for such difficulty in lifting and in the calculation of accurate data, information, and statistics on the actual number of absences from work as a result of this disorder that plagues so many workers in Brazil. To do so, after due review on the topic, if outlined the present research, quantitative and qualitative, seeking to achieve interconnections and crossings between the data searched on Social Security and the opinions of interlocutors who are professional 05 gazetted the National Social Security Institute, fully qualified, with vast experience in the administrative sector and the medical sector of that municipality. Finally, the conclusion that diagnose correctly the burnout syndrome, and the completion of the update of the system of administration of Brazilian incapacity benefits, with the proper insertion of the CID 73.0 in your list, would be indispensable measures to solve or at least mitigate the problem.

Keywords: capitalist society. Social Protection. Job. Burnout Syndrome. Social Security

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 TRANSFORMAÇÕES DO ATUAL MERCADO DE TRABALHO CAPITALISTA: CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS.....	17
1.1 A BUSCA CONSTANTE PELA LUCRATIVIDADE EM DETRIMENTO DA HUMANIZAÇÃO E DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	21
1.2 EXIGÊNCIAS COMPETITIVAS DA SOCIEDADE CAPITALISTA CONTEMPORÂNEA A PARTIR DA DESIGUALDADE DE RENDA E DE RIQUEZA ENTRE OS CIDADÃOS.....	27
1.2.1 Aumento constante das cobranças por resultados.....	31
1.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.....	34
1.4 POSSÍVEL RETROCESSO DO DIREITO DO TRABALHO.....	38
1.5 DA COMPETIÇÃO NEOLIBERAL À SÍNDROME DE BURNOUT.....	42
1.5.1 Diferença entre Burnout e Estresse.....	49
2 A PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES E AS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	52
2.1 TEORIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA...	55
2.1.1 Funções das políticas públicas.....	61
2.1.2 Análise da atuação do Estado.....	64
2.1.2.1 Na criação das políticas públicas.....	64
2.1.2.2 Na aplicação das políticas públicas.....	65
2.2 POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA QUESTÃO DE ORDEM PÚBLICA.....	67
2.3 UMA POSSÍVEL E SUPOSTAMENTE INTENCIONAL INEFICÁCIA DA PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR.....	70
3 A SÍNDROME DE BURNOUT E O SEU CUSTO SOCIAL.....	73
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA DO TRABALHO.....	76
3.2 O CORRETO DIAGNÓSTICO DA DOENÇA E A DIFICULDADE NA	

PRECISÃO DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICAS DO NÚMERO REAL DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO EM DECORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	80
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....	88
4.1 ANÁLISE DOS DADOS EXTRAÍDOS DA BASE DE DADOS HISTÓRICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: RESUMO DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS.....	90
4.2 ANÁLISE DOS DADOS EXTRAÍDOS DA BASE DE DADOS HISTÓRICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE CONCEDIDOS POR CID.....	92
4.3 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS POR MEIO DO SISTEMA ELETRÔNICO DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO (SIC) DO INSS ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	96
4.4 ANÁLISE DOS DADOS EXTRAÍDOS DO SISTEMA ÚNICO DE INFORMAÇÃO DE BENEFÍCIO (SUIBE) ACERCA DOS CID'S F43.1, F32 E F40.....	100
CONCLUSÃO.....	102
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	107

INTRODUÇÃO

O aumento constante das cobranças por resultados, o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, e a falta de políticas públicas eficazes por parte do Estado, podem contribuir de forma direta ou indireta para o surgimento de enfermidades nos trabalhadores, em especial a síndrome de burnout, com o consequente afastamento das atividades laborativas e recebimento de benefícios previdenciários, afetando, assim, os cofres públicos.

De fato, devido às peculiaridades da sociedade moderna capitalista, grande parte dos empregados de uma empresa, independentemente de quais sejam os seus respectivos níveis hierárquicos, nunca sabem se continuarão ou não em seus empregos, porque a redução de efetivo não decorre exclusivamente da riqueza econômica da empresa, e sim de uma espécie de efeito ligado à psique humana que age diretamente na cabeça do trabalhador assalariado, parte hipossuficiente da relação jurídica de emprego.

Dentre outras coisas, isso ocorre supostamente em razão da falta de políticas públicas mais enérgicas e efetivas por parte do Estado, seja para incentivar as empresas a não demitirem seus funcionários, seja para assegurar uma maior qualidade de vida para os empregados, com planos nacionais de proteção à saúde (física e mental) e segurança do trabalhador.

Nota-se que o processo de globalização trouxe um aumento desenfreado do capitalismo com intensas mudanças nas relações entre empregados e empregadores, prevalecendo na atualidade um cenário de busca incessante pela produtividade e pela lucratividade, em detrimento da dignidade da pessoa humana, no qual a competitividade ofuscou o social, e a sombra permanente do desemprego aterroriza os trabalhadores, gerando uma sensação angustiante de medo e desespero.

Com toda essa pressão em torno da manutenção ou não de seus empregos, os empregados passam a conviver em um ambiente de trabalho nada saudável, onde a

desconfiança no outro reina, fazendo com que colegas de trabalho passam a se enxergar como constantes ameaças, interferindo, assim, nas relações interpessoais.

Dentre as principais angústias e aflições dos trabalhadores está o constante medo de uma possível demissão, tendo em vista o escasso mercado de trabalho da atualidade, bem como a busca dos empregadores em maximizar os lucros a todo custo.

Ora, é dever do Estado criar mecanismos para evitar tais situações que repercutem diretamente na economia estatal, haja vista que muitos trabalhadores acometidos com tal sensação, ao longo dos tempos acabam por desenvolverem a chamada síndrome de burnout, que pode ocasionar inúmeros afastamentos do trabalho por motivo de saúde.

Com efeito, na modernidade uma das maiores causas de afastamento do emprego é a síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, que por sua vez é um distúrbio psíquico, cuja principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos, provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes.

Nesse contexto, a síndrome de burnout surge em decorrência de agressões, ainda que inconscientes, feitas principalmente à autoestima do trabalhador, com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente, colocando em risco, inclusive, a sua carreira profissional, pois se torna ineficiente, inativo, e incapaz.

Desta forma, segundo Pastore (1994), os gastos da Previdência Social com o pagamento de benefícios previdenciários e acidentários em geral, assim como com aposentadorias decorrentes de enfermidades ocasionadas pelas cobranças demasiadas no ambiente de trabalho são assustadores e poderiam ser evitados caso houvesse políticas públicas mais eficazes por parte do Estado tutelando a saúde e a segurança do trabalhador.

Ademais, é notório que os acidentes e as doenças do trabalho causam vários tipos de custos para toda a sociedade, pois os impactos são evidentes, e neste contexto

todos acabam perdendo de alguma forma: a empresa, o Estado, a sociedade e, principalmente, o próprio empregado.

Registra-se que, de acordo com Pastore (1994), esse custo está subestimado haja vista que se refere somente ao setor formal do mercado laboral, pois pelo sistema do SUS, que por sua vez é universal, o Brasil atende uma enorme quantidade de pessoas que adoecem e se acidentam no mercado informal cujas despesas correm por conta do Ministério da Saúde e não da Previdência Social, mas, de qualquer forma, as expensas do Estado.

Por outro lado, sabe-se que o meio ambiente de trabalho é um direito assegurado por lei ao trabalhador, com cargas de horas suportáveis, proteção ao meio ambiente físico e mental e a melhor forma de se evitar doenças físicas e patológicas, cujo melhor remédio é a prevenção.

Cabe ao Estado proporcionar meios a fim de assegurar efetivamente condições de trabalho, no mínimo, dignas, pois disso decorrem os reflexos na saúde física e mental dos trabalhadores.

Atualmente fica evidente a fragilidade que há no Brasil em relação à prevenção de malefícios à saúde mental do trabalhador, tendo em vista que em uma consciência extremamente capitalista, originada da sociedade moderna competitiva, as organizações têm buscado resultados desenfreados, em detrimento da humanização e do social no ambiente de trabalho.

Certamente a prevenção por meio de políticas públicas traz muitos benefícios para a sociedade, razão pela qual se exige do Estado a implantação de medidas mais enérgicas a fim de impulsionar as empresas a investirem continuamente na prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Não se pode esquecer que a percepção dos benefícios da prevenção depende, em grande parte, da introdução de informações adequadas na equação de custo/benefício praticada pelas empresas, pois o processo educativo, quando associado à lógica econômica, é mais importante do que o processo punitivo.

Nesse diapasão, uma das metas mais urgentes a ser alcançada pelo Estado é a de levar os empresários e os trabalhadores brasileiros a entenderem que condição de saúde e segurança do trabalhador é parte de um trabalho de boa qualidade de vida o que, por sua vez, é essencial para competir e vencer no mercado capitalista atual.

Ressalta-se, ainda, que no Brasil as políticas públicas de desenvolvimento, de modo geral, vêm se limitando aos aspectos meramente econômicos, sendo estabelecidas de modo paralelo ou pouco articuladas com as políticas sociais.

Entretanto, em virtude dessa prática, as políticas sociais estão arcando com os ônus dos eventuais danos ocasionados acerca da saúde dos trabalhadores, motivo pelo qual se espera que o Estado cumpra o seu papel de garantidor de direitos fundamentais, com a implantação de políticas e ações de governo transversais e intersetoriais.

Com isso, analisar as políticas públicas de uma forma geral, demonstrando, dentre outras coisas, a sua relevância social, principalmente no que diz respeito à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores brasileiros se torna indispensável, razão pela qual necessário se faz a verificação da efetividade ou não das políticas públicas brasileiras existentes que são voltadas direta ou indiretamente para o Direito do Trabalho, sendo certo que, como já dizia o ditado popular que *“prevenir é melhor do que remediar”*.

Assim, tem-se que para uma redução expressiva dos acidentes e das doenças ocupacionais, em especial a síndrome de burnout, e conseqüentemente da concessão dos benefícios previdenciários, há a necessidade da articulação de esforços conjugados por parte de vários setores da sociedade, principalmente do Poder Público, a fim de sensibilizar os trabalhadores e as empresas a respeito das vantagens da prevenção de acidentes e doenças do ambiente de trabalho, proporcionando meios de assegurar efetivamente condições mínimas e dignas de trabalho, com reflexos na saúde física e mental dos trabalhadores, tendo em vista que indubitavelmente a vida é o bem mais importante para a sociedade civilizada, e a dimensão humana não pode em nenhum contexto ser mensurada e/ou quantificada.

Outrossim, não obstante ser uma das maiores causas de afastamentos do trabalho juntamente com os demais transtornos mentais, ainda hoje pouco ou quase nada se tem relatado acerca dos reais reflexos da síndrome de burnout na previdência social.

Realmente, apesar do aumento constante do número de afastamentos do trabalho e, conseqüentemente, do recebimento de benefícios previdenciários, com reflexos diretos na economia estatal em virtude da síndrome de burnout pelas exigências competitivas da sociedade moderna capitalista, ainda hoje existe uma extrema dificuldade encontrada para a apuração de dados específicos da previdência social em relação à referida doença.

Desse modo, devido à sua tamanha relevância, analisar-se-á a síndrome de burnout resultante das exigências competitivas da sociedade moderna capitalista e as suas conseqüências previdenciárias, sendo imperioso entender por qual motivo há tanta dificuldade para se apurar de forma precisa informações e estatísticas do número real de afastamentos do trabalho em decorrência do referido transtorno que atormenta tantos trabalhadores brasileiros.

Para tanto, far-se-á uma pesquisa, quantitativa e qualitativa, viabilizada principalmente por meio de análise de dados colhidos da Previdência Social dos últimos anos, e de informações concedidas por 05 (cinco) interlocutores que são profissionais que trabalham em diversos setores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dentre eles 02 (dois) médicos peritos previdenciários (interlocutores 4 e 5).

Deveras, a fim de realizar a coleta de dados junto à Previdência Social acerca da quantidade de concessão de benefícios decorrentes de doenças ocupacionais, em especial a síndrome de burnout, e os conseqüentes gastos da União com os referidos benefícios, serão realizadas inúmeras intermediações por meio dos interlocutores da pesquisa que trabalham diretamente naquela autarquia federal (INSS).

Logo, a fim de que se chegue ao resultado pretendido, o trabalho foi devidamente dividido em 04 (quatro) capítulos, que terão os seguintes conteúdos e objetivos:

No primeiro capítulo, a fim de demonstrar a correlação existente entre a síndrome de burnout e as consequências da sociedade capitalista moderna, analisar-se-ão as transformações do atual mercado de trabalho capitalista, suas características e consequências; a busca constante pela lucratividade em detrimento da humanização e dos direitos dos trabalhadores; as exigências competitivas da sociedade capitalista contemporânea a partir da desigualdade de renda e de riqueza entre os cidadãos; o aumento constante das cobranças por resultados; a precarização do trabalho na contemporaneidade; o possível retrocesso do direito do trabalho; e a diferença entre burnout e estresse.

Já no segundo capítulo, de forma a demonstrar a importância do Estado na implementação de políticas públicas eficazes para proteger a saúde e a segurança do trabalhador, serão feitas análises acerca da proteção social dos trabalhadores e as políticas públicas; da teoria das políticas públicas, com a devida revisão bibliográfica das funções das políticas públicas, analisando, ainda, a atuação do Estado na criação e na aplicação de tais políticas; bem como será verificada a existência de uma política nacional de segurança e saúde do trabalhador, com a posterior averiguação de sua eficácia.

Por sua vez, o terceiro capítulo tratará de uma questão de extrema importância para toda a sociedade, pois abordará os impactos da síndrome de burnout no custo social, razão pela qual serão estudados a caracterização do referido transtorno mental como doença do trabalho e o processo para um correto diagnóstico da doença, bem como será apurado por qual motivo existe grande dificuldade na precisão de informações e estatísticas do número real de afastamentos do trabalho em decorrência da síndrome de burnout.

Por fim, no quarto e derradeiro capítulo, base estatística deste estudo, será feita a apresentação e a análise dos resultados da pesquisa, com a explicação detalhada da metodologia utilizada e dos métodos empregados no cruzamento de dados e informações para se chegar às conclusões do trabalho. Nesse capítulo também serão analisados os dados extraídos da base de dados históricos da Previdência Social, os dados obtidos por meio do sistema eletrônico do serviço de informação ao

cidadão (SIC) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e os dados extraídos do sistema único de informação de benefício (SUIBE).

Ressalta-se, enfim, que ao cabo da pesquisa feita, serão obtidos dados e fundamentação suficiente para afirmar que, efetivamente, o aumento constante das cobranças por resultados, o mercado de trabalho cada vez mais escasso e competitivo, e a falta de políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador eficazes por parte do Estado, contribuem de forma significativa para o surgimento de transtornos mentais nos trabalhadores, sobretudo a síndrome de burnout, com o conseqüente afastamento das atividades laborativas e recebimento de auxílio doença acidentário e aposentadoria por invalidez acidentário, o que, certamente, gera grande impacto na economia da União com o pagamento de tais benefícios, ficando, entretanto, os dados referentes à síndrome de burnout subestimados em razão do referido transtorno (Z73.0) ainda não constar na lista de diagnósticos do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade-SABI, bem como a razoável complexidade em seu correto diagnóstico, o que justifica a dificuldade no seu levantamento e apuração.

1 TRANSFORMAÇÕES DO ATUAL MERCADO DE TRABALHO CAPITALISTA: CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS

A reestruturação produtiva verificada principalmente nos últimos 30 anos ocasionou enormes mudanças e transformações no mundo do trabalho, principalmente no que tange às novas competências exigidas para o bom funcionamento do sistema capitalista que visa a obtenção desenfreada por lucros e resultados.

O mercado de trabalho na atualidade é influenciado por diversos fatores decorrentes do sistema capitalista e da globalização ocorrida nas últimas décadas, tais como os avanços tecnológicos que têm provocado a automação e a robotização dos processos de produção, o surgimento de blocos econômicos e áreas de livre-comércio, bem como a crescente interdependência dos mercados mundiais (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008).

[...] Os processos radicais de automação e das novas tecnologias da informação reduziram os empregos e aumentaram a informalidade via intensa terceirização de processos de produção, espalhando-os mundo afora em busca de mão-de-obra barata. E o novo capitalismo global, em vez de funcionar como um promotor dessa mão-de-obra, usa-a para chantagear os trabalhadores mais bem pagos e protegidos, induzindo a um contínuo processo de precarização. (DUPAS, 2005, p.68-69)

Todos esses fatores, e em especial a introdução de novas tecnologias nos processos produtivos, têm feito aumentar em larga escala o número de desempregados e de trabalhadores informais por todo o mundo (ALCOFORADO, 1997):

Nos países desenvolvidos, os índices de desemprego são alarmantes, apesar de serem os seus efeitos sociais minorados pela existência de um sistema de proteção social que ampara os desempregados. Isso já não ocorre com o Terceiro Mundo (países em desenvolvimento), onde se tem o acirramento da desigualdade social, com o avanço da economia informal, aniquilando-se a estrutura da economia formal, não havendo mecanismos legais eficientes que possam atenuar a exclusão de milhões de trabalhadores do pleno emprego. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008, p.25)

Além do aumento no número de desempregados, outra preocupação no mercado de trabalho capitalista, era a possível extinção de algumas profissões e postos de trabalho com a substituição do homem pela máquina:

A maior ameaça do presente e do futuro não é apenas o aumento do desemprego, mas algo muito mais grave que é a perda da função social da grande maioria dos profissionais especializados, devido a automação das funções profissionais. É inevitável a perda de inúmeras funções profissionais que podem ser executadas por máquinas [...]. (ALCOFORADO, 1997, p.48)

Mauricio Godinho Delgado, em seu livro "Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução" (2008) faz uma análise crítica das previsões feitas a respeito da influência do capitalismo sobre o mercado de trabalho e passa uma visão diferente das expostas anteriormente.

Delgado (2008) afirma que o desemprego teria assumido um caráter estrutural nas últimas décadas devido a cinco fatores: a terceira revolução tecnológica, o processo de reestruturação empresarial, a acentuação da concorrência capitalista, a formação de matriz intelectual apologética e as modificações normativas implementadas.

Desde a antiguidade, passando pela primeira e pela segunda revolução industrial, o mundo do trabalho vem sofrendo inúmeras transformações, derivadas da reestruturação produtiva, que proporcionaram um avanço considerável em relação à conquista de direitos pelos trabalhadores (ANTUNES, 2008).

De acordo com Lourival José de Oliveira (2007), "com as mudanças nas formas de ser aplicada a tecnologia, que se estuda a partir de um processo de reorganização produtiva, muda-se também o modo como o trabalho é disciplinado, alinhado e incorporado à atividade empresarial".

No que diz respeito à terceira revolução industrial Delgado (2008) afirma que apesar desta ter reduzido os postos de trabalho, em consequência da robotização, da microeletrônica, das telecomunicações e da microinformática, isso não afetou de forma irrestrita o mercado laboral, vez que poucas profissões foram extintas em decorrência deles, enquanto muitas outras utilizaram a tecnologia para potencializar sua produtividade no trabalho (DELGADO, 2008):

[...] não se pode esquecer que as inovações tecnológicas, no mesmo instante em que ceifam certos tipos de trabalho e emprego no sistema socioeconômico, *imediatamente criam outros em substituição*, atados estes à nova tecnologia substitutiva do labor precedente [...]. (DELGADO, 2008, p.39)

No que tange à reestruturação industrial, que é a mudança do modo de operar através da subcontratação de empresas e a diluição das grandes unidades empresariais, Delgado (2008) afirma que a figura da terceirização serviu para manter as organizações empresariais “em virtude de sua superior economicidade”:

[...] o sistema capitalista preserva o tradicional estrategema de concentração e centralização das empresas, em face de sua superioridade econômica, porém o ajusta a um novo critério (a terceirização), apto a propiciar a diminuição da reciprocidade para o trabalho nestas mesmas empresas. (DELGADO, 2008, p.50)

O autor ainda diz que a agregação de funções pelo trabalhador, que também ocorre nesse sistema, não é ilimitada e, portanto, não é capaz de reduzir de forma significativa os postos de trabalho. Além do mais, tudo dependerá do contexto em que ocorrer em cada país (DELGADO, 2008).

A acentuação da concorrência capitalista para muitos poderia comprometer a força de trabalho ao inserir as economias nacionais no cenário mundial, no entanto, para Delgado isso depende da maneira como a competição é enfrentada pelas empresas, podendo, inclusive, servir para aumentar o dinamismo nas empresas e elevar o número de contratações de trabalhadores para atender a esse novo mercado (DELGADO, 2008).

Com relação à matriz intelectual desconstrutiva do primado do trabalho e do emprego, ela é vista sobre os parâmetros tecnológico, organizacional e mercadológico. Segundo o parâmetro tecnológico as mudanças trazidas pela terceira revolução foram tão significativas que acabariam com a centralidade do trabalho e emprego na atualidade, o que para Delgado (2008) não é absoluto, pois entende que esses avanços podem repercutir de forma favorável na geração de empregos.

Já o parâmetro organizacional entende que as mudanças ocorridas na estrutura organizacional das empresas foi tão significativa que teria prejudicado o primado do emprego e do trabalho, assim como também é o juízo do parâmetro mercadológico, que por sua vez aponta como responsáveis a globalização e a concorrência, que também é contestado pelo autor (DELGADO, 2008).

Muitos crêem que as alterações normativas ocorridas na área trabalhista, no sentido de flexibilizar as normas vigentes, “aprofundaram a crise e desvalorização do emprego e do trabalho, ao invés de reafirmarem seu primado na sociedade capitalista contemporânea” (DELGADO, 2008, p.61). Nesse aspecto Delgado acredita que “Tal direção legislativa harmoniza-se com as análises da economia e das sociedades, com respectivas recomendações, que foram hegemonicamente construídas nas últimas décadas” (DELGADO, 2008, p.66).

É bem verdade que as primeiras previsões a respeito do capitalismo e seus reflexos no mercado de trabalho foram bastante exagerados, o que é normal, uma vez que tudo o que é novo gera incerteza e insegurança. Entretanto, as análises feitas por Delgado (2008) parecem diametralmente opostas, no sentido de minimizar demais os efeitos sofridos nas últimas décadas.

Por certo que o avanço tecnológico não acabou com os postos de emprego, no entanto, aumentou consideravelmente o número de desempregados ao substituir o trabalho do homem pelo da máquina. Certo é também que a tecnologia fez surgir novas profissões que até então não existiam, mas o número de postos de trabalho não é correspondente ao de desempregados gerados (ANTUNES, 2008).

Com efeito, segundo Lourival José de Oliveira, em sua obra *Direito Empresarial, Globalização e o Desafio das Novas Relações de Trabalho* (2007):

Ao mesmo tempo em que a tecnologia é tida como um dos grandes fatores de transformação, essa mesma tecnologia não existe para todos, o que significa que em um mesmo ambiente (espaço físico e social) podem existir competições desiguais entre empresas, gerando exclusões sociais, desequilíbrios regionais, perda da gestão local e sustentável e redução do poder do Estado, resultando em uma nova dinâmica para a geração e sustentação do emprego, com exclusões de trabalhadores da própria possibilidade de vir a ter um emprego, porque se acham destituídos do potencial e da própria importância econômica. (OLIVEIRA, 2007, p. 147)

E continua:

Reafirmando-se, a forma de vender a força de trabalho sofreu transformações. Sendo assim, a visão sobre o desemprego sofreu alterações juntamente com a questão da qualificação para o trabalho. Também o trabalho presencial deixou de ser imprescindível, juntamente com a satisfação do trabalhador com o que está fazendo e para quem está

trabalhando, o tempo disponível para convivência familiar, a forma de distribuição e os valores de suas remunerações, só para citar alguns pontos da vida do trabalhador, que passaram por profundas mudanças. (OLIVEIRA, 2007, p. 149)

Como se vê, outra característica que pode ser observada no atual mercado de trabalho é a busca cada vez maior dos empregados em se especializarem, objetivando assim garantir uma vaga no mercado de trabalho:

[...] A educação e qualificação profissional são fatores extraordinariamente importantes para o emprego, mas bem menos relevantes para o crescimento dos salários. No mundo desenvolvido, o desemprego e os baixos salários já começam a atingir também os trabalhadores bem preparados. (PASTORE, 1994, p.13)

Face ao exposto, evidente que o capitalismo trouxe significativas mudanças para o mundo laboral, afinal, empregados são exigidos cada vez mais por seus empregadores, acumulam cada vez mais funções e vivem com a sombra do crescente desemprego. Entretanto, as previsões iniciais de que este acabaria com os postos de trabalho também não se concretizaram, ficando clara a possibilidade de adaptação do mercado de trabalho frente às mudanças ocorridas na sociedade.

1.1 A BUSCA CONSTANTE PELA LUCRATIVIDADE EM DETRIMENTO DA HUMANIZAÇÃO E DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Com o declínio do liberalismo e ascensão do estado de bem estar social, o Estado passa a intervir na economia, limitando o poder dos empregadores, e os trabalhadores passam a ter assegurados direitos fundamentais e sociais que lhes garantissem condições mínimas de sobrevivência, resguardadas por acordos internacionais – tanto a exemplo da Convenção Americana de Direitos Humanos, reconhecida como Pacto de San José da Costa Rica, quanto das demais resoluções consolidadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, inclusive, são previstas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, também conhecida como “Constituição Cidadã”.

A realidade histórica, porém demonstrou que o ideal liberal era insuficiente para evitar a exploração desumana do trabalho assalariado, surgindo o Direito do Trabalho.

Procurando mitigar os efeitos decorrentes da exploração desmensurada do trabalho humano em face das novas condições econômicas, o Direito do Trabalho elege, como valor, a dignidade do ser humano, e, como fato, a desigualdade concreta do proletariado em face do capitalista, tendo como objetivo a equiparação jurídica do capital e do trabalho. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008, p.19)

Após a Revolução Industrial surgiram diversas leis que buscavam amparar o trabalhador fixando limite de jornadas, idade mínima para determinados serviços, a proibição do trabalho da mulher em certos setores, entre outras. Com o fim da Primeira Guerra nasceu ainda o constitucionalismo social, que era a previsão constitucional dos direitos fundamentais do homem, entre eles o direito ao trabalho.

As duas primeiras Constituições que trouxeram em seu bojo direitos sociais, entre eles alguns destinados aos trabalhadores, foram as do México, de 1917, e a Alemã de Weimar, de 1919 (MARTINS, 2013).

A garantia de direitos fundamentais aos cidadãos foi fundamental para resguardar direitos também aos trabalhadores, tendo em vista que estes viviam de forma miserável, trabalhando em condições precárias nas fábricas e recebendo salários que não eram suficientes para sua manutenção.

Outro grande acontecimento para o Direito do Trabalho foi “A Conferência da Paz de 1919 que aprovou o *Tratado de Versailles* cuja Parte XIII dispôs sobre a criação da OIT e enunciou os princípios gerais que deveriam guiar a política da Sociedade das Nações no campo do Trabalho” (SÜSSEKIND, 1998, p.17). Sobre a Organização Internacional do Trabalho:

[...] é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratifica, integrado o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas [...]. (SÜSSEKIND, 1998, p.19)

Segundo Sússekind (1998), a OIT foi criada com o objetivo de estabelecer condições mínimas de trabalho para que os empregados pudessem viver de forma mais digna e humanitária. A Constituição da OIT em seu preâmbulo:

[...] reconhece a necessidade da criação de um organismo internacional que, dentre outros, promova melhores condições de trabalho mediante a fixação de uma jornada máxima de trabalho, que combata o desemprego,

que garanta um salário adequado, que promova a proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, que promova a proteção dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, que reconheça o princípio de salário igual para trabalho de igual valor, que reconheça a liberdade sindical. Somente com estas ações haverá a paz universal e permanente baseada na justiça social. (DOMINGUES, 1999, p.75)

Verifica-se que o grande objetivo da Organização Internacional do Trabalho era promover uma justiça social, onde qualquer pessoa, independente de sexo ou idade, pudesse trabalhar e viver do seu trabalho de forma honrosa e íntegra.

Domingues aduz que “A Organização Internacional do Trabalho tem por principal característica em sua composição a formação tripartite, ou seja, é composta de representantes de três segmentos: governos, empregados e empregadores” (DOMINGUES, 1999, p. 81).

A formação tripartite da OIT é um aspecto de extrema relevância, pois garante que serão ouvidos e observados todos os lados da relação trabalhista, criando normas justas e que garantam uma equidade entre as partes envolvidas.

De acordo com os autores Paulo e Alexandrino (2008), a OIT é composta por três órgãos: a Conferência Geral, onde são traçadas as diretrizes que devem ser observadas pelos integrantes do grupo; o Conselho de Administração, que exerce as funções executivas e administrativas; e a Repartição Internacional do Trabalho, que funciona como secretaria da OIT, responsável por publicar as convenções e recomendações adotadas pela Organização.

Sobre o Direito Internacional do Trabalho Domingues afirma que “tem por objeto o estudo dos princípios e das medidas possíveis para o incremento da cooperação das nações na melhoria das condições de trabalho e de vida do trabalhador” (1999, p.73). Ainda conforme o autor “Alguns documentos internacionais expressam claramente os propósitos enunciados pelo Direito Internacional do Trabalho” (DOMINGUES, 1999, p.73), sendo o principal deles a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948.

A Declaração traz consagrada em seus artigos direitos sociais e trabalhistas, bem como vem reconhecer a importância da dignidade para os homens. Na Declaração

foram reconhecidos direitos a condições justas e favoráveis de trabalho, a proteção contra o desemprego, a igual remuneração por igual trabalho, a remuneração justa e satisfatória, de organizar sindicatos, a férias remuneradas, repouso, entre outros (DOMINGUES, 1999).

Percebe-se que os Direitos Humanos (direitos à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre e muitos outros, inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição – segundo a Organização das Nações Unidas no Brasil) estão intrinsecamente ligados ao direito trabalhista, uma vez que para o homem conseguir viver de maneira digna é imprescindível que seu trabalho lhe ofereça condições físicas, econômicas e psíquicas para tanto.

Outro documento internacional relevante é a “Declaração da Filadélfia, a qual revendo o art. 427 do Tratado de Versalhes, aprimorou os fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho” (DOMINGUES, 1999, p.74). A declaração da Filadélfia fez alargar o campo de atuação e competência da OIT, ao incluir além de questões do Direito do Trabalho e da Previdência Social, questões como a qualidade de vida dos trabalhadores, formação profissional, recreação entre outras (SÜSSEKIND, 1998). Sobre este período:

Nessa fase, a princípio, denota-se a intervenção estatal, como uma forma de elaboração de um regulamento das relações de trabalho, visando à harmonia da oposição trabalho *versus* capital. É o predomínio da heterorregulação, provocando uma rigidez no campo normativo trabalhista. O Estado, diante dos acontecimentos que varreram a Europa e demais países do globo, necessitou intervir nas relações trabalhistas com uma série de normas, disciplinando os mais diversos assuntos, tais como: trabalho das mulheres e dos menores, duração do trabalho, segurança e medicina do trabalho, regulamentação dos salários; mecanismos para a solução dos conflitos de trabalho, etc. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008, p.24)

De acordo com o autor Domingues “A Organização Internacional do Trabalho, inicialmente constituída como instituição autônoma associada à Liga das Nações, é hoje organismo associado à Organização das Nações Unidas, órgão que sucedeu a Liga em 1945-46” (DOMINGUES, 1999, p. 81):

Na atualidade, o trabalho da OIT tem cada vez maior importância, especialmente sua atuação visando a promover a continuidade do processo

de globalização, mediante uma ação eficaz no plano nacional e internacional, compreendendo medidas para garantir equilíbrio entre objetivos de desenvolvimento econômico e de bem-estar social. (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p.25)

Dessa forma, percebe-se que a OIT surgiu para consolidar o Direito do Trabalho no âmbito global e que ainda possui um papel extremamente relevante no mundo Juslaboral, pois estabelece normas gerais que devem ser seguidas por todos os seus signatários, normas estas que buscam resguardar os direitos dos trabalhadores, garantindo a estes maior integridade e qualidade de vida, como todo ser humano faz jus.

Ocorre que, não obstante todas essas conquistas alcançadas ao longo dos anos, o que se percebe no cenário atual é a busca constante pela lucratividade em total detrimento da humanização e dos direitos dos trabalhadores (NASSAR, 1991).

Com efeito, após o surgimento do sistema econômico capitalismo, passou-se a dar uma maior importância ao capital e ao ganho de lucro, levando ao acúmulo de capital entre a população, para então, assim, obter-se uma melhor qualidade de vida, fato este que induziu as empresas a aumentarem a produtividade e, conseqüente, o faturamento.

As mudanças tecnológicas, introduzidas no processo produtivo, possibilitaram às empresas o aumento da produtividade e, conseqüentemente, dos lucros, e trouxeram impactos à saúde do trabalhador, com manifestações tanto na esfera do seu físico quanto no psíquico. O surgimento de novas enfermidades relacionadas às mudanças introduzidas no mundo do trabalho é apontado nas produções científicas, nas últimas décadas. (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005)

Proporcionalmente ao crescimento significativo da sociedade moderna capitalista, há, também, o crescimento proporcional da competitividade entre empresas de um mesmo ramo, haja vista que buscam sempre melhorar e aperfeiçoar os seus respectivos desempenhos.

Essa busca incessante pela ascensão no âmbito econômico faz com que os empregadores muitas vezes visem apenas a lucratividade de suas empresas, sendo que o efeito desse elemento, é o desinteresse no bem-estar de seus trabalhadores (PASTORE, 1994).

Sabe-se que toda a dificuldade e a instabilidade da sociedade moderna influenciam direta ou indiretamente as pessoas para que sejam cada vez mais individualistas e egoístas, condicionando-as a uma concorrência entre elas mesmas, sendo certo que é no âmbito do trabalho que tal independência se torna ainda mais aparente, a fim de que possam demonstrar melhor serviço e/ou comprometimento com o labor.

Esclarecendo melhor tal questão, José Wellington dos Santos, com propriedade, entende que:

No capitalismo selvagem, o outro é visto como um concorrente que tem que ser superado por você, ou seja, você seria feliz se não fosse o outro. Diante disto, o ambiente de trabalho torna-se paranóide, onde não se deve confiar em ninguém, onde o colega é fonte de ansiedade e insegurança. Não é por acaso que o Burnout é um transtorno intimamente relacionado às relações interpessoais, especialmente, no ambiente de trabalho. A possibilidade de poder contar com colegas e amigos de confiança, que possam estar disponíveis e receptivos ao diálogo e à reflexão, pode prover um suporte social que funciona como moderador efetivo no processo de Burnout. (SANTOS, 2009, p.8)

A procura constante pela lucratividade por parte dos empregadores, estabelecida por uma sociedade capitalista, acabou gerando, por consequência, um menosprezo pelo bem-estar dos empregados, sendo esse um ambiente ideal para a geração de doenças ocupacionais, dentre elas a síndrome de burnout.

Por sua vez, a síndrome de burnout pode ser ocasionada pelo próprio empregador, que, em decorrência de ser pressionado por uma sociedade capitalista, inúmeras vezes acaba por almejar apenas o lucro para sua empresa, não se interessando pelo bem-estar e pela saúde de seus empregados (PEREIRA, 2002).

De fato, em decorrência da sociedade moderna capitalista objetivar cada vez mais uma ascensão no âmbito econômico, em total detrimento da humanização e dos direitos dos trabalhadores, uma série de problemas que estão vinculados à saúde do trabalhador vem sendo gradativamente ocasionados, dentre eles está o estresse ocupacional assistencial, que representa uma adaptação inadequada à mudança imposta por uma situação externa, ou seja, por uma tentativa frustrada de lidar com os problemas (HELMAN, 1994), que por vezes são causados por excessos perpetrados pelo empregador.

Desta forma, não se pode negar que a busca incessante pela lucratividade e a consequente concorrência acirrada, feroz, e muitas vezes desleal, tanto entre os empregadores como entre os próprios trabalhadores, foram potencializadoras, ou pelo menos indutoras, de diversos problemas ocupacionais, sendo um deles a síndrome do esgotamento profissional, que será abordada de forma específica e pormenorizada mais adiante.

1.2 EXIGÊNCIAS COMPETITIVAS DA SOCIEDADE CAPITALISTA CONTEMPORÂNEA A PARTIR DA DESIGUALDADE DE RENDA E DE RIQUEZA ENTRE OS CIDADÃOS

A enorme discrepância evidenciada entre as classes sociais, sobretudo na sociedade moderna capitalista, principalmente no que diz respeito à desigualdade de distribuição de renda e de riqueza, é um dos pontos mais criticados sob à ótica da ordem social, pois, apesar das desigualdades serem indispensáveis para o bom funcionamento do sistema capitalista, a concentração da riqueza nas mãos de uma minoria gera um enorme impacto social, principalmente no que diz respeito à ocupação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

De fato, a má distribuição de renda e de riqueza talvez seja um dos maiores problemas enfrentados pela sociedade moderna, na qual poucos têm muito e muitos têm tão pouco.

A questão envolvendo a evolução da desigualdade social e a concentração da riqueza foi abordada com maestria pelo francês Thomas Piketty em sua obra denominada “O capital no século XXI”, publicada em 2013.

Na aludida obra, Piketty (2013) aponta o crescimento da desigualdade de renda e de riqueza, principalmente após 1980, afirmando que o aumento econômico e a difusão do conhecimento impediram que fosse concretizada a previsão de Karl Marx no século XIX, de um cenário estritamente apocalíptico.

Para uma boa compreensão acerca do tema, Piketty (2013) conceitua basicamente a riqueza como uma variável estoque, ou seja, considera-a um acúmulo pregresso de bens móveis e imóveis, dinheiro, companhia entre outros, ao passo que a renda seria uma variável fluxo, caracterizada pela remuneração dos fatores de produção, particularmente, capital e trabalho.

Segundo Piketty (2013), se por um lado a distribuição de riqueza elucida a concentração da posse, por outro, a distribuição de renda envolve a participação do capital e do trabalho no que é produzido, razão pela qual os agentes econômicos teriam seus rendimentos diretamente proporcionais à contribuição de cada um no processo de produção.

Inúmeras são as conclusões extraídas com os estudos realizados por Piketty (2013), dentre elas destaca-se o fato de que a herança e seus efeitos cumulativos e a remuneração sobre o capital são mais determinantes na riqueza do que o acúmulo de conhecimentos e habilidades, sendo certo que, para todos os países, em todos os tempos sem exceção, a distribuição do capital é mais desigual do que a do trabalho em si.

Com efeito, para Piketty (2013) a distribuição e a concentração de renda não são naturais e espontâneos, assim como o sucesso decorrente por meio do talento, do estudo e do esforço, é uma mera ilusão, ao passo que os mais ricos são os que recebem as maiores heranças.

Em brevíssima síntese, pode-se dizer que Piketty (2013) demonstrou em sua obra que o crescimento da desigualdade após os anos de 1980, além de ser uma consequência das diferentes aptidões e conhecimentos dos indivíduos, também possui motivos políticos, sobretudo no que diz respeito a finanças e impostos, tendo ele projetado o contínuo crescimento e elevação dessa desigualdade, inclusive destacando o papel da herança como fator definidor da riqueza individual.

Nesse contexto, o que se percebe atualmente é que cada vez mais há claras desigualdades de renda e de riqueza na sociedade moderna, sendo verdadeiros frutos de diversos fatores, em especial das novas concepções de instituições

sociais, que viabilizam, certamente, inúmeras e variáveis possibilidades de estímulos de produção e consumo ao máximo, não obstante o postulado ético que prega a riqueza e o rendimento igualitário para todos os cidadãos.

A partir desse preceito, tem-se que no sistema capitalista, caracterizado pela notoriedade da desigualdade de classes sociais, na qual há uma grande concentração da riqueza nas mãos de uma minoria, muitos empregadores burgueses se aproveitam de sua vantagem econômica para ignorarem completamente a existência de um sistema normativo de proteção e tutela da dignidade humana, para desvalorizar de forma demasiada o trabalho prestado pelos trabalhadores proletariados.

O que se percebe é que principalmente após a globalização, as relações trabalhistas entre empregado e empregador se modificaram, privilegiando-se a competitividade muitas vezes em detrimento dos aspectos sociais (ANTUNES, 2008).

Por sua vez, tal fenômeno somado à escassez de postos formais de trabalho, gera uma enorme competitividade e individualidade entre os trabalhadores que lograram êxito na obtenção de um emprego formal, que, buscando mantê-lo, se submetem a toda e qualquer ordem e/ou imposição de seus empregadores.

Para Berardi (2005):

A competitividade comporta uma estimulação narcisista de risco, porque, naturalmente, numa situação competitiva (como é, por exemplo, a da economia capitalista em geral e a da *new economy* de maneira particularmente acentuada), muitos são os chamados e poucos os escolhidos, mas a norma social não reconhece a possibilidade do fracasso, porque isto é identificado como algo psicopatológico. Não existe competição sem derrota, sem fracasso, mas a norma social não pode reconhecer a normalidade do fracasso sem duvidar de seus fundamentos ideológicos e sem pôr em dúvida a sua eficiência econômica. (BERARDI, 2005, p.58)

De certa forma essa é a ideia primordial do sistema capitalista, qual seja, cultivar a cultura do medo entre os empregados, fazendo com se preocupem cada vez mais em competir uns com os outros.

Nota-se que o fantasma de uma possível demissão ronda diuturnamente as mentes dos trabalhadores que, por muitas vezes, já possuem um campo de trabalho bem restrito.

Segundo Frigotto (2003):

Os custos humanos são cada vez mais amplos, evidenciados pelo desemprego estrutural que aumenta, atingido sobretudo os jovens e os velhos, o emprego precário e a produção, mesmo no Primeiro Mundo, de cidadãos de segunda classe. (FRIGOTTO, 2003, p. 149)

Muitas são as exigências competitivas impostas direta ou indiretamente pelos empregadores aos seus empregados que, com receio de serem substituídos no voraz e volátil mercado de trabalho em que estão inseridos, acabam por acatá-las.

Com efeito, devido às peculiaridades da sociedade moderna capitalista, os empregados cada vez mais estão sendo submetidos a uma série de exigências, tais como: permanente qualificação, especialização, multifuncionalidades, etc., pois a intenção dos empregadores é maximizar o lucro em total detrimento da saúde física e mental de seus colaboradores.

Com toda essa pressão em torno da manutenção ou não de seus empregos, os empregados passam a conviver em um ambiente de trabalho nada saudável, onde a desconfiança no outro reina, fazendo com que colegas de trabalho passem a se enxergar como constantes ameaças, interferindo, assim, nas relações interpessoais.

Atualmente, a excelência em conhecimentos meramente técnicos já não é pressuposto essencial para o perfil de profissional desejado pelos empregadores que, por sua vez, buscam empregados flexíveis, móveis, e que exerçam distintas funções, os chamados “multitarefa”.

Não há dúvidas de que em tempos de crise os empregadores priorizam profissionais que dão melhores resultados, sendo necessário, portanto, que tenham uma nova mentalidade na qual assumam riscos, e passam a pensar como o próprio dono do negócio, acumulando, ainda, diversas funções das mais variadas.

O sistema faz com que os empregadores priorizem fazer mais com menos, ou seja, a redução gradativa do quadro de funcionários é uma realidade a ser enfrentada nos tempos modernos, nos quais só permanecem empregados aqueles trabalhadores que enfrentam desafios, dentre eles a realização de multitarefas.

Verifica-se, assim, que devido a esse capitalismo selvagem que resulta em um total clima de ansiedade e insegurança nos locais de trabalho devido a sombra do crescente desemprego, somado a uma nítida reserva de mercado, formando uma espécie de “exército profissional de reserva”, muitos trabalhadores acabam por desenvolverem a síndrome de burnout, também conhecida por síndrome do esgotamento, que será melhor analisada em capítulo próprio.

Desta forma, não obstante a luta travada pelos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho ao longo dos anos, o trabalhador proletariado que ainda hoje possui apenas a sua mão de obra para sobreviver, sem qualquer outro meio de garantir o seu próprio sustento, se vê obrigado a se vender diariamente como uma mercadoria qualquer, e sujeitar-se às condições impostas pelos empregadores burgueses, ficando totalmente vulnerável às concorrências e turbulências do mercado, originando as novas formas modernas de exploração do trabalho humano que desrespeitam completamente os direitos duramente conquistados pela classe operária e, assim, perpetuando a luta de classes na história da humanidade.

1.2.1 Aumento constante das cobranças por resultados

O igualitarismo social, a justiça e o bem comum são conquistas dos movimentos populares e dos trabalhadores organizados que sempre buscaram incessantemente por melhores condições de vida.

A própria origem do Direito do Trabalho está atrelada à necessidade do trabalhador em reivindicar condições mínimas de trabalho, eis que por não serem detentores dos meios de produção, eram submetidos às condições precárias impostas por seus empregadores.

Nota-se, portanto, que havia uma carência de maior proteção ao trabalhador, que se inseria de forma totalmente desigual na relação jurídica de trabalho entretida com seu empregador detentor do capital e, conseqüentemente, dos meios de produção em geral.

Desta forma, em clara alusão ao que defendia Karl Marx e Friedrich Engels no Manifesto do Partido Comunista (1848), e visando minimizar ao máximo as nítidas desigualdades que rondavam a sociedade à época, houve a necessidade dos trabalhadores se reunirem em pequenos grupos a fim de se fortalecerem na luta por seus direitos.

Foi neste contexto que, seja por razões econômicas, seja por razões políticas, seja por razões jurídicas, surgiu o direito do trabalho, marcado pela garantia de recebimento de uma contraprestação pecuniária (salário) pelos serviços prestados, após a Revolução Industrial do século XVIII que, por sua vez, pode ser caracterizada como um complexo de transformações na sociedade derivadas da expansão da indústria e do comércio.

Entretanto, não obstante a luta travada pelos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, assim como a tentativa do Estado pelo enriquecimento geral e concreto de todos, com a redução de riscos e inseguranças, com a conseqüente igualação entre os mais e os menos favorecidos, o que tem se observado já há algum tempo é um cenário totalmente diferente e desanimador.

O aumento constante da desigualdade de renda e de riqueza entre os cidadãos, vem induzindo de forma significativa a submissão do trabalhador, parte hipossuficiente na relação jurídica de emprego, às condições indignas de trabalho para, pelo menos, garantir a sua “subsistência”, haja vista que devido às peculiaridades da sociedade moderna capitalista, cada vez mais nota-se que há uma enorme discrepância entre as classes sociais, pois, de certa forma, as desigualdades são indispensáveis para o bom funcionamento do sistema capitalista.

De fato, a concentração da riqueza nas mãos de uma minoria gera um enorme impacto social, principalmente no que diz respeito à ocupação dos trabalhadores no

mercado de trabalho, que sofrem com o perceptível e notório aumento das cobranças por resultados cada vez melhores.

Verifica-se que o processo de globalização trouxe um aumento desenfreado do capitalismo com intensas mudanças nas relações entre empregados e empregadores, prevalecendo a competitividade lucrativa em detrimento da dignidade da pessoa humana e do lado social da atividade laboral.

Diante do quadro apresentado, com um forte sistema capitalista “selvagem”, no qual cada vez mais poucos têm muito, e muitos têm tão pouco, o trabalhador que apenas possui a sua mão de obra para sobreviver, sem qualquer outro meio de garantir o seu próprio sustento, se vê obrigado a sujeitar-se a trabalhos muitas vezes degradantes, originando as novas formas modernas de exploração do trabalho humano que desrespeitam completamente os direitos duramente conquistados ao longo dos anos pela classe operária.

Esse contexto aliado a um elevado índice de desemprego na atualidade faz com que os empregadores, se valendo de todo o seu poderio econômico-financeiro, exijam mais e mais resultados de seus empregados que, não tendo outra alternativa para se sustentarem, se submetem a uma tortura psicológica extrema a fim de não perderem os seus respectivos empregos.

No atual cenário mercadológico de trabalho, há um crescente aumento nas exigências e desafios a serem cumpridos pelos profissionais a fim de atenderem às expectativas de seus empregadores.

Com efeito, as transformações no mundo do trabalho são nítidas e evidentes, propiciando aos empregadores uma nova forma de gestão na qual o empregado, por ser facilmente substituível, passa a ser quase que uma figura descartável e totalmente submissa, dificultando, assim, a reivindicações por seus direitos, pois sabe que há uma reserva de mercado integralmente à disposição de seu empregador, podendo-se denominar de “exército profissional de reserva”, ou seja, profissionais que estão sedentos por uma oportunidade no mercado de trabalho.

Por este motivo, com o permanente receio de uma possível demissão, somados ao estresse constantes de suas atividades laborais e a enorme dificuldade para relaxarem, muitos trabalhadores passam a desenvolver sintomas da síndrome de burnout.

Assim, perante esse cenário em que está inserido, no qual é a parte hipossuficiente e mais frágil da relação jurídica de emprego, muitos trabalhadores, por se sentirem demasiadamente cobrados e obrigados a cumprirem as exigências e as imposições de seus empregadores a fim de manterem seus empregos, são acometidos inevitavelmente por diversas doenças ocupacionais, dentre elas a síndrome de burnout que decorre de um verdadeiro esgotamento profissional, o que jamais poderia acontecer tendo em vista que, não obstante a busca desenfreada por lucros e resultados com o conseqüente aumento na produção a qualquer custo serem inerentes do sistema moderno capitalista, a saúde e o bem estar do trabalhador deveria ser de interesse de toda a sociedade, que evitaria, desta forma, gastos desnecessários com os frequentes afastamentos dos trabalhadores por motivos de doenças.

1.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Não obstante a luta travada ao longo da história pelos trabalhadores em busca de melhores condições de vida e de trabalho, assim como a tentativa do Estado pelo igualitarismo social, a desigualdade de renda e de riqueza observada na sociedade moderna capitalista é fator indutor para a submissão dos trabalhadores às condições indignas de trabalho, pois a concentração da riqueza nas mãos de uma minoria gera um enorme impacto social, principalmente no que diz respeito à ocupação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

De fato, o aumento constante do crescimento da desigualdade de renda e de riqueza entre os cidadãos vem induzindo de forma significativa a submissão do trabalhador, parte hipossuficiente na relação jurídica de emprego, às condições indignas de trabalho para, pelo menos, garantir a sua “subsistência”, haja vista que devido às peculiaridades da sociedade moderna capitalista, cada vez mais nota-se

que há uma enorme discrepância entre as classes sociais, pois, de certa forma, as desigualdades são indispensáveis para o bom funcionamento do sistema capitalista.

Nota-se que não basta o ordenamento jurídico conferir a todo ser humano o direito fundamental ao trabalho, pois também é necessário que o mesmo seja executado de maneira digna, conferindo a todo ser humano valores e direitos que lhes são inerentes, com a garantia de aplicabilidade efetiva do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A utilização do ser humano como mera mão de obra capaz de produzir deliberadamente, ou seja, o fato de tornar o trabalhador um mero objeto, encontra uma vedação expressa no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e da Valorização do Trabalho, deixando clarividente a caracterização do labor em condições indignas:

Pode-se inferir, então, que a mera interposição de mão de obra, é vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, devendo ser combatida, pois é incompatível com o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, essa circunstância, assim como todas as demais que reduzem o homem-trabalhador a mero objeto, caracteriza o labor em condições indignas. (MIRAGLIA, 2010, p.120)

Mas como entender e explicar o atual cenário no mercado de trabalho, no qual trabalhadores dotados de direitos e garantias fundamentais sejam reduzidos às condições subumanas, como meros instrumentos capazes de gerarem lucros e rendimentos?

O que se vê atualmente, são milhares e milhares de pessoas expostas a todos os tipos possíveis de explorações, dos quais lhes são negados a percepção de direitos básicos, tais como: salário mínimo, controle de jornada, locais salubres e com boas condições de trabalho, descanso interjornada e intrajornada, dentre outros elementos que se consideram o mínimo para que se possa exercer um trabalho decente e condigno com os princípios tutelados pelo ordenamento jurídico.

Para Pierre Bourdieu (1998), especificamente no que pôde observar ao analisar as mudanças ocorridas na sociedade francesa, a precarização do trabalho, em particular para os jovens trabalhadores franceses, que tinham remotas

oportunidades de ascensão aos níveis escolares superiores, foi uma consequência da modificação do modo de dominação capitalista (neoliberalismo) nas relações trabalhistas.

Segundo Bourdieu (1998), em virtude de tais mudanças resultantes do neoliberalismo, ocorreu um significativo retrocesso das políticas de bem estar, assim como o surgimento de empregos precários, nos quais o trabalhador é submetido a serviços de curta duração, de baixos salários, e de poucas ou quase nenhuma garantia para o futuro.

Nesse sentido tem-se que, considerando o neoliberalismo como um regime político revestido de lei econômica, no qual a econômica se apresenta com as suas próprias regras, desvinculadas do mundo social, incentivando que a luta em face do mercado seja feita por meio da política, a precarização seria uma forma de generalização de um estado de instabilidade social no mundo laboral (BOURDIEU, 1998).

Com efeito, Bourdieu (1998) deixa claro o significado que dá para a precarização, qual seja, a desregulamentação das relações trabalhistas que a um primeiro momento eram sólidas e estáveis, consequências do aprendizado social ocasionado no pós-guerra entre a antiga classe trabalhadora francesa e o capital.

Diante desse contexto, a organização política da classe operária foi afetada diretamente pelo neoliberalismo e pela precarização social do trabalho, ao passo que os trabalhadores passaram a ser submetidos às cruéis imposições feitas por seus empregadores, o que, conseqüentemente, resultou no enfraquecimento de suas disposições subversivas, que se encontravam estritamente ligadas ao poder de mobilização política da classe trabalhadora, por meio de greves e reivindicações por melhores condições de vida e de trabalho em geral, tais como, por exemplo, jornadas e salários.

Não há dúvidas de que devido a diversos fatores, em especial aos provocados pela atual sociedade moderna capitalista, extremamente competitiva, e que a cada dia que passa evidencia ainda mais o constante crescimento da desigualdade de renda e de riqueza entre as classes sociais, existe uma verdadeira incapacidade de união

de classe, com o conseqüente exacerbamento do individualismo, tendo em vista que as urgências do mundo atual se impõe enquanto necessidades imediatas e individuais de existência.

Assim, as concepções trazidas por Bourdieu (1998) se tornam fundamentais para uma boa percepção crítica dos desdobramentos resultantes das recentes transformações do capitalismo sobre a precarização das relações de trabalho.

Por outro lado, e não menos importante, é a visão de Richard Sennett (2008) a respeito do tema, pois, segundo o autor, a distinção que se percebe na postura pessoal dos obreiros na mudança para a modernidade é reflexo das transformações ocasionadas pelo capitalismo na valorização de uma conduta mais flexível na formação da personalidade individual, ou seja, do caráter.

Verifica-se, por meio da individualização, uma verdadeira destruição de afiliações incondicionais e fidelidades a ideologias totalizantes.

Realmente, Sennett (2008) indica como as novas concepções e configurações no mundo do trabalho podem interferir diretamente nas relações trabalhista, principalmente no que tange à figura da flexibilização, instituto típico do moderno mundo capitalista que contribuiu de forma significativa para a precarização das relações de trabalho, interferindo, assim, na própria vida privada dos trabalhadores, que, por vezes, se veem limitados a fazerem qualquer planejamento pessoal ou profissional em longo prazo.

Para Sorj (2004):

A individualização e o igualitarismo produzem uma desconfiança crescente em relação a grandes burocracias, cuja opacidade e impessoalidade se chocam com os valores de transparência e de valorização das necessidades de cada individualidade. As principais vítimas desse estado de espírito são o Estado e os partidos políticos, mas também as grandes empresas são alvo da desconfiança pública. (SORJ, 2004, p. 52)

Diante de tais considerações, não se pode negar que a crescente desigualdade de renda e de riqueza é um dos fatores indutores para a precarização social do trabalho, eis que atrelada às relações laborais contemporâneas que dificultam

substancialmente comportamentos de união e de solidariedade, razão pela qual, trabalhadores desprovidos dos meios de produção e detentores de diversos direitos e garantias fundamentais, “aceitam” serem reduzidos às condições subumanas, e se tornam meros instrumentos capazes de gerarem lucros e rendimentos para sobreviverem.

1.4 POSSÍVEL RETROCESSO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho foi criado com o intuito de acabar com a exploração sofrida pelos trabalhadores e garantir direitos a estes. Para tanto o Estado passou a intervir na economia criando normas trabalhistas de observação obrigatória e baseadas em princípios como o da proteção do trabalhador e o da irrenunciabilidade (BARROS, 2008; PAULO; ALEXANDRINO, 2008).

Nas últimas décadas ocorreram diversas situações que provocaram significativas mudanças na sociedade, como a crise econômica, a inovação tecnológica, as modificações na organização da produção, a globalização, entre tantas outras que acabaram por gerar reflexos diretos no mundo laboral, como a falta de criação de empregos e conseqüentemente uma ampliação do desemprego (MARTINS, 2004).

No que diz respeito à globalização, esta fez com que houvesse um aumento na competitividade das empresas, que passaram a concorrer em nível mundial e não apenas no âmbito nacional, dessa forma, houve a necessidade de que produtos e serviços passassem a ter um valor de mercado mais competitivo (BARROS, 2008; JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008; PAULO; ALEXANDRINO, 2008):

Há alguns anos, entretanto, especialmente a partir do final da década de 80 e do início da de 90, vem sendo operada uma revisão, uma reavaliação, dos fundamentos e da utilidade de alguns dos direitos trabalhistas tradicionalmente constantes dos ordenamentos jurídicos dos países do Ocidente. Têm sido questionados, inclusive, os reais efeitos que a inserção de uma série de direitos rígidos no ordenamento jurídico produz sobre o mercado real de trabalho e a possibilidade ou o benefício da manutenção desses direitos em um mundo globalizado, marcado pela competição entre as empresas em âmbito internacional (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p.7).

Essas situações fizeram com que as empresas começassem a reivindicar uma alteração legislativa, visando diminuir o ônus com os encargos trabalhistas, vez que os diversos benefícios reservados aos empregados geravam um elevado custo na produção, o que acabava tornando tais empresas pouco competitivas no mercado mundial (PAULO; ALEXANDRINO, 2008). Nesse sentido:

[...] Muitos sustentavam que a predominância de normas imperativas nos institutos jurídicos era o fator gerador da crise das empresas, uma vez que lhes retirava as possibilidades de adaptarem-se a um mercado turbulento. Afirmavam que a rigidez daí advinda impedia a competitividade das economias européias e o aproveitamento das oportunidades de inovação tecnológica [...]. (BARROS, 2008, p.85)

Dessa forma, o que tem ocorrido no mundo inteiro é uma diminuição do intervencionismo do Estado na economia através da substituição de normas trabalhistas imperativas por normas dispositivas que abrem espaço para uma livre negociação entre empregados e empregadores (PAULO; ALEXANDRINO, 2008):

[...] não adianta criar-se um sistema trabalhista utópico, em que sejam previstos maravilhosos benefícios aos empregados, fora da realidade mundial, se, com isso, resultar impossibilitada a competitividade das empresas do país em que houver sido adotado tal sistema descompassado da realidade. A consequência para os trabalhadores acabaria sendo não o gozo dos inúmeros benefícios previstos nas leis de seu país, mas o desemprego ou a necessidade de submissão a relações informais de trabalho, uma vez que as empresas não suportariam os ônus do emprego formal, que as alijaria do mercado global. (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p.7-8)

Foi então nesse contexto que surgiu a figura da flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas, que é uma “[...] reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho [...]” (BARROS, 2008, p.86). Além do mais, “do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e adaptação a novas situações” (MARTINS, 2004, p.25):

À luz das idéias acima expostas, podemos definir a flexibilização das normas trabalhistas como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento. (NASSAR, 1991, p. 20)

Sérgio Pinto Martins ainda define a flexibilização como sendo “[...] o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as

mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho” (MARTINS, 2004, p.25).

A flexibilização das condições de trabalho, portanto, teriam o objetivo de moldar o Direito do Trabalho diante das transformações sentidas na sociedade e na economia, dando mais autonomia para empregados e empregadores definirem os limites de sua relação:

Os instrumentos flexibilizatórios objetivam, exatamente, propiciar o rápido amoldamento do complexo normativo laboral às mudanças decorrentes de flutuações econômicas, evoluções tecnológicas ou quaisquer outras alterações que requeiram imediata adequação da norma jurídica [...]. (NASSAR, 1991, p. 21)

É certo que o Direito do Trabalho deve acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade e na economia, contudo, há que se ter muita cautela ao querer flexibilizar as condições de trabalho, sob o risco de se deixar ruir toda a construção juslaboral que levou séculos para ser construída.

Martins ainda defende a flexibilização afirmando que “No campo do Direito do Trabalho, a proteção não deve existir apenas para o trabalhador empregado, mas para a ocupação, de proteger o direito do trabalho, como direito social [...]” (MARTINS, 2004, p. 132). Ainda de acordo com o autor “A manutenção dos postos de trabalho também depende da possibilidade do exercício da livre iniciativa pelo empresário, pois se ela não puder ser realizada, inexistirão empregos [...]” (MARTINS, 2004, p. 132). Nesse mesmo sentido:

[...] O modelo estatal rígido de proteção é insuficiente para a tutela do trabalhador, em face das novas técnicas de trabalho. O mundo globalizado exige um novo modelo de tutela ao trabalhador. A flexibilização é inexorável no trato das relações tanto coletivas como individuais do trabalho; todavia, a grande dificuldade repousa em se saber quais são os limites para a desregulamentação do Direito do Trabalho. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008, p.25-26)

Ainda sobre essa questão, “a maior dificuldade é estabelecer quais são os limites mínimos a serem observados. É de se entender que no sistema brasileiro os limites mínimos são os constitucionais e legais” (MARTINS, 2004, p. 119). Vale ressaltar que “O Brasil ainda está numa fase inicial da flexibilização, pois não são muitos os dispositivos que a regulam [...]” (MARTINS, 2004, p. 119).

Ocorre que, o grande risco de se tornar o direito trabalhista mais flexível para atender as mudanças ocorridas no setor econômico é que essa relativização não tenha limites e acabe por levar os empregados de volta à antiga condição subumana em que viviam antes daquele ser regulamentado. Além do mais, é certo que as empresas nunca estarão satisfeitas e sempre irão querer diminuir ainda mais os encargos trabalhistas para poder ver seu lucro crescer.

A flexibilização pode ocorrer com relação à jornada de trabalho, remuneração, contratação e duração do contrato de trabalho e dispensa do empregado. Alguns exemplos observados na prática são o trabalho em domicílio, trabalho temporário, contrato de trabalho por tempo determinado e subcontratação (MARTINS, 2004).

Martins (2004) ainda afirma que não se deve confundir flexibilização com desregulamentação. Segundo ele “[...] Na desregulamentação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual coletiva [...]”, enquanto “Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária [...]” (MARTINS, 2004, p.26).

Prosseguindo, o autor ainda expõe que “[...] Uma desregulação absoluta do Direito do trabalho levaria a situações de exploração do empregado, implicando insegurança e destruição ao elemento mais importante do trabalho: o homem [...]” (MARTINS, 2004, p.131).

Apesar dos autores defenderem o instituto da flexibilização essa ainda deve ser vista com bastante cautela, pois tende a evoluir no sentido de diminuir cada vez mais as garantias e benefícios trabalhistas sob a alegação de ser fundamental para a manutenção dos postos de trabalho. Portanto, devem ser tomadas algumas medidas para proteger os trabalhadores:

Qualquer que seja o exato contorno do novo modelo para o Direito do Trabalho, é imperioso que a dignidade do trabalhador seja mantida, como meio de se evitar o retorno a uma situação degradante do ser humano. Para tanto, os diversos Estados deste mundo globalizado devem estabelecer, em suas ordens jurídicas internas, dispositivos que assegurem

um mínimo legal de ordem pública, para que o trabalhador tenha assegurado sua proteção. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008, p.26)

Depreende-se, portanto, que mesmo após a imensa batalha travada pelos trabalhadores proletariados para terem seus direitos garantidos e regulamentados, houve certo retrocesso no direito laboral ao flexibilizarem as normas trabalhistas visando precipuamente atender às exigências dos empregadores burgueses frente ao mercado econômico atual, fazendo com que, assim, os trabalhadores arcassem sozinhos com esse ônus.

1.5 DA COMPETIÇÃO NEOLIBERAL À SÍNDROME DE BURNOUT

No Brasil, após a crise do Estado de Bem-Estar Social, período em que o Estado intervia em todas as questões relacionadas à economia e à sociedade, adveio o Estado Neoliberal, com influências mais liberais, sem muita intervenção do Estado.

Como bem diz Fabio Guilherme Farias Gonçalves:

A partir do final da década de 80 e ao longo da década seguinte, presenciamos a influência das ideologias, ultraliberal e desregulamentadora do direito do trabalho que influenciaram a Europa Ocidental e os Estados Unidos, atingindo inclusive o Brasil. (GONÇALVES, 2010, p. 50)

O Estado Neoliberal era extremamente capitalista, uma vez que influenciava os empregadores a buscarem o lucro a todo custo, favorecendo, assim, um cenário altamente competitivo entre eles, reduzindo sempre que possível o número de trabalhadores nas empresas, dando prioridade àqueles com especializações (MIRAGLIA, 2009).

A intervenção estatal diminuiu drasticamente, viabilizando possíveis perdas dos direitos já conquistados arduamente pelos trabalhadores ao longo dos anos, como, por exemplo, propiciou o surgimento de ambientes de trabalho cada vez mais precários e maléficos à saúde física e mental de quem trabalha, instaurando-se de certa maneira uma crise no país.

Segundo Livia Miraglia (2009):

O Estado torna-se mínimo, regulando apenas o que é essencial para o desenvolvimento do capital. O Direito restringe-se, haja vista a criação de formas de exploração da mão-de-obra que não se enquadram na definição clássica de relação de emprego, com o intuito precípua de impossibilitar aos trabalhadores o acesso à esfera protetiva do ramo justicialista. O sindicato também se fragmenta e se esvazia. Os trabalhadores não mais compartilham dos mesmos anseios e preocupações. Pelo contrário, enxergam-se como inimigos, combatentes na luta pela 'manutenção do emprego', disseminada pelo 'terror do desemprego'. O sindicato passa a lutar, quase que tão-somente, para não perder direitos já conquistados. (MIRAGLIA, 2009, p. 154)

No Governo de Getúlio Vargas, com a ocorrência da crise em 1929 e a I Guerra Mundial, o Brasil passou a não conseguir importar mais produtos como fazia anteriormente, fato este que gerou o surgimento e o crescimento de muitas indústrias pelo país, proporcionando um rápido desenvolvimento com o consequente aparecimento de novas relações de trabalho.

Conforme bem ensina Flávia Lages de Castro (2014):

A industrialização gera algumas consequências diretas, como o crescimento da urbanização, surgimento desse novo tipo de trabalhadores e, o que mais incomodava as elites – urbanas e rurais – com a industrialização vem toda uma série de ideologias que justificam e embasam a luta do operariado por dias melhores: o anarquismo, o comunismo, o socialismo. (CASTRO, 2014, p. 438)

Nesse contexto, importante lembrar que foi na chamada Era Vargas que foram criados o Ministério do Trabalho e a própria Justiça do Trabalho, assim como, no ano de 1943, ocorreu a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), razão pela qual, devido a todas essas mudanças na vida dos trabalhadores, Getúlio Vargas tornou-se nacionalmente conhecido como “O pai dos pobres”.

Com efeito, nesse período os trabalhadores conquistaram inúmeros direitos trabalhistas, pois além dos direitos às férias, à carteira de trabalho devidamente anotada, à igualdade salarial, à jornada de trabalho máxima de 08 (oito) horas diárias, etc., conseguiram também a regulamentação formal das relações de emprego entre empregados e empregadores.

Segundo José Alves de Freitas Neto e Célio Ricardo Tasinafo (2011):

Em 1939, foi organizada a Justiça do Trabalho e, em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (a CLT), que reunia todas as leis existentes sobre as questões trabalhistas. Os empresários protestaram

porque viam nisso aumento de custos. Na realidade, essas medidas trouxeram uma atitude mais compassiva dos trabalhadores e os empresários não tiveram prejuízos nem as perdas que propagavam. (FREITAS NETO; TASINAFO, 2011, p. 743)

Passados alguns anos, já durante o segundo mandato do Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, registrou-se o maior índice de desemprego até então que o Brasil já tinha vivenciado em toda a sua história, tendo o referido governo rompido com muitos dos benefícios garantidos aos trabalhadores no governo de Getúlio Vargas.

De fato, para Márcio Pochmann e Altamiro Borges (2002):

Uma das principais características inerentes ao modo de inserção da força de trabalho durante o governo FHC foi o desemprego. [...]. Ao término do primeiro mandato, em setembro de 1998, o volume de desempregados havia alcançado quase 7 milhões de trabalhadores. A taxa de desemprego foi de 9,2%. Em comparação com setembro de 1994, o número de desempregados foi aumentando em 2,5 milhões, ao passo que a taxa subiu mais 3,1 pontos percentuais. (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 14-15).

Importante também destacar que além da elevada taxa de desemprego, o governo de Fernando Henrique Cardoso foi marcado por uma característica até então nem sempre percebida em outros governos, qual seja, o desemprego não estava voltado apenas às pessoas sem escolaridade, mas, também, para qualquer outro trabalhador.

Ainda de acordo Márcio Pochmann e Altamiro Borges (2002):

Além de aumentar o desemprego, o governo FHC terminou produzindo uma mudança substancial no perfil do desempregado. Ao invés do desemprego concentrado nos trabalhadores de baixa escolaridade, geralmente negros, mulheres e jovens, como caracterizavam os indicadores nos anos 80, assistiu-se ao crescimento do desemprego também para as pessoas de maior escolaridade, adultos, chefes de família e ocupados em funções hierarquicamente elevadas. (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 17).

Desta forma, devido ao crescente grau de desemprego na era capitalista do mandato do Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, elevou-se também os trabalhos informais, sem qualquer amparo da legislação trabalhista pátria.

Realmente, nos termos das análises feitas por Márcio Pochmann e Altamiro Borges em 2002, ou seja, há 15 (quinze) anos:

No Brasil, os empregos gerados pelo setor informal apresentam, no período recente, maior taxa de expansão que os empregos formais. Com isso, foi alterada a tendência que se verificava entre as décadas de 1930 e 1970, com os empregos assalariados no setor formal aumentando mais que as ocupações informais. (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 57)

Assim, voltou-se desde então ao Estado Neoliberal já vivido anteriormente pelos trabalhadores, pois:

Diante do crescente desemprego e da desregulação do mercado de trabalho, trabalhadores excedentes aceitam ocupações sem remuneração, em troca de alimentação, moradia, transporte, educação, entre outras situações vexatórias. Nesses termos, compreende-se como a modernidade neoliberal representa, cada vez mais, a volta do passado que todos os trabalhadores nem gostariam de lembrar [...]. Contudo, o governo FHC terminou trazendo para o presente o maior impulso às formas informais de uso da força do trabalho brasileira. (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 57-58)

Registra-se, ainda, que o referido governo ficou conhecido pelas inúmeras tentativas de desmonte na legislação trabalhista, sendo uma delas, talvez a principal, a tentativa de modificação do artigo 618, da CLT, em que valeria o que tivesse sido acordado entre empregador e empregado em detrimento do que estava expresso e previsto na lei, ocasionando, conseqüentemente, perdas significativas de direitos por parte dos trabalhadores (POCHMANN; BORGES, 2002).

Corroborando com esse entendimento, Márcio Pochmann e Altamiro Borges (2002) ensinam que:

O governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso, em seus dois mandatos ininterruptos, foi responsável por um profundo e radical desmonte de parte da legislação trabalhista brasileira. [...] O Ministério do Trabalho apresentou o projeto de alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impondo que o 'negociado prevaleça sobre o legislado'. Na prática, ele colocava em perigo históricas conquistas dos assalariados – 13º salário, férias, adicionais, etc. (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 59)

O fato é que após todo esse processo de evolução gradativa da relação de emprego envolvendo empregado e empregador no país, chega-se nas atuais relações impostas pela sociedade moderna capitalista, na qual se faz necessária a percepção de que o empregador, além de visar apenas lucratividade de sua empresa, deve

também assumir várias outras responsabilidades, principalmente em relação aos seus colaboradores, proporcionando, por exemplo, um ambiente de trabalho saudável e adequado a seus empregados, conforme já pré-estabelecido inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de não acarretar no futuro doenças decorrentes de um local de trabalho inadequado, como é o caso da síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional.

Verifica-se que os empregadores, com toda pressão exercida pela sociedade capitalista contemporânea, por muitas vezes acabam por almejar única e exclusivamente o lucro para os seus estabelecimentos, não se interessando na maioria das vezes pelo bem-estar de seus empregados, buscando, ainda, por trabalhadores qualificados, empenhados, que estejam prontos para o mercado de trabalho e, logicamente, dispostos a se submeterem a toda e qualquer ordem, pressão e/ou imposição que lhes foram direcionadas.

Atualmente, com todas essas exigências formuladas pelos empregadores e impostas pela sociedade capitalista, a concorrência e a luta por um espaço no mercado de trabalho visivelmente escasso e restrito, se tornam cada vez mais difíceis, ficando, desta forma, a cargo dos empregados estarem sempre capacitados, buscando o melhor para oferecer, o que, conseqüentemente, pode acarretar no surgimento de uma série de problemas relacionados ao trabalho, sendo um deles a síndrome de burnout.

Com isso, resta claro que a relação de emprego que passou por uma grande evolução histórica desde o seu surgimento até os presentes dias, nos termos da atual sociedade moderna capitalista, possui influência direta na geração de doenças derivadas do trabalho, especificamente, a síndrome de burnout.

Por sua vez, a síndrome de burnout, ou também chamada de síndrome do esgotamento profissional, está atrelada ao estado psicológico dos indivíduos e a uma condição sucessiva de estresse ligado ao trabalho, que vem afetando um número cada vez maior de trabalhadores, principalmente aqueles que desempenham funções sociais, como é o caso, por exemplo, dos professores e enfermeiros.

Conforme ensina o psiquiatra José Geraldo Ballone (2014), o termo burnout é uma:

Composição de burn = queima e out = exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço. A expressão burnout em inglês, entretanto, significa aquilo que deixou de funcionar por completa falta de energia, por ter sua energia totalmente esgotada, metaforicamente, aquilo que chegou ao seu limite máximo (BALLONE, 2014, p.)

Sabe-se que já na década de 70 (setenta) a nomenclatura síndrome de burnout foi utilizada pelo pesquisador e psiquiatra americano Hebert Freudenberger que pôde observar nos trabalhadores ao seu redor um desgaste de forma gradual e emocional com sintomas de esgotamento físico e mental (PONTES, 2015).

Como bem explica Valmir Martins Luciano (2013):

A síndrome de burnout é consequência de prolongados níveis de estresse vivenciado por profissionais que lidam de forma intensa e constante com as dificuldades e problemas alheios nas diversas situações de atendimento. (LUCIANO, 2013, p. 30)

O certo é que a síndrome de burnout pode causar no indivíduo trabalhador um intenso estado de depressão, ocasionando desinteresse no trabalho, irritação, desânimo, podendo, ainda, refletir diretamente em seu círculo familiar e indiretamente em toda sociedade (GARCIA, 2014).

Segundo Ballone (2014), a síndrome de burnout também se define pelo excessivo e contínuo nível de estresse causado por fatores estritamente ligados ao ambiente de trabalho e ao próprio trabalhador, sendo que “essa síndrome se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda”.

Por sua vez, o Ministério da Saúde do Brasil definiu a síndrome de burnout como sendo:

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus

pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se 'queima' completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (BRASIL, 2001, p. 191)

Nota-se que a síndrome de burnout está atrelada não só à saúde do indivíduo, e sim a todo o seu desempenho profissional, haja vista que atinge não apenas o trabalhador em si, mas também tudo a sua volta, trazendo consequências sociais e de cunho patrimoniais (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005).

Chafic Jbeilli (2011, p. 8) elucida sobre os sintomas da doença: “[...] inicia-se com o desânimo e a desmotivação com o trabalho e pode culminar em doenças psicossomáticas, levando o profissional a faltas frequentes, afastamento temporário das funções e até à aposentadoria, por invalidez”.

Não restam dúvidas de que o trabalhador que possui a síndrome de burnout é uma pessoa que cobra muito de si, buscando sempre a perfeição e objetivos que em sua maioria são impossíveis de alcançar (LUCIANO, 2013).

De fato, como afirma José Wellington dos Santos (2009, p. 5): “[...] a severidade consigo mesmo é a expressão de uma raiva narcísica contra um ego decepcionado, que espera sempre mais de si mesmo”.

Outrossim, para Isabela Vieira (2010), a síndrome de burnout:

Manifesta-se basicamente por sintomas de fadiga persistente, falta de energia, adoção de condutas de distanciamento afetivo, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade relacionadas ao trabalho de uma forma ampla, além de sentimentos de ineficiência e baixa realização pessoal. (VIEIRA, 2010, p. 270)

Ressalta-se que o ordenamento jurídico brasileiro já vem contemplando a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em suas legislações, como abordado na Regulamentação da Previdência Social, o Decreto Lei nº. 3.048/1999, de 06 de maio de 1996, em seu Anexo II, que versa sobre Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais, especificamente os Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho - GRUPO V da CID-10 -, no inciso XII que aponta “Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0).

No caso específico dos professores e enfermeiros a síndrome de burnout vem crescendo continuamente, pois já se constatou que a referida doença de cunho emocional tem uma maior tendência de surgir em profissionais cujas funções são diretamente ligadas ao contato direto com as pessoas, não obstante ser possível que apareça em profissões que não tenham tais características (PEREIRA, 2002).

Importante também destacar que tal doença pode ser avaliada por meio de 03 (três) dimensões bem definidas: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional, como bem explana Valmir Martins Luciano:

A síndrome de burnout caracteriza-se por Exaustão Emocional (EE) manifestada por fadiga intensa e sensação de impotência diante das exigências diárias. O distanciamento emocional e a indiferença em relação ao trabalho e às pessoas com quem interage constituem a Despersonalização (DE). A diminuição da Realização Pessoal e Profissional (RP) se apresenta como falta de visão do futuro, frustração e sentimento de incapacidade e fracasso associados à insônia, ansiedade, labilidade afetiva, irritabilidade e transtorno de apetite. (LUCIANO, 2013, p. 30).

Conclui-se, portanto, que o conceito de síndrome de burnout para diversos autores passa pelo elevado nível de estresse que o trabalhador está submetido de forma recorrente dentro de seu ambiente de trabalho, sendo que tal nível de estresse é, em regra, causado pelo empregador que, com o intuito de buscar sempre um melhor desempenho e uma maior lucratividade para a sua empresa, acaba por muitas vezes descuidando da saúde de seus empregados, sendo a síndrome do esgotamento profissional uma das principais consequências desses fatores.

1.5.1 Diferença entre Burnout e Estresse

Entender a diferenciação entre o estresse e a síndrome de burnout se faz necessário uma vez que apesar de serem institutos próximos, são distintos, o que gera constantemente enormes confusões.

De fato, se por um lado o estresse é um estágio não tão gravoso ao ser humano e que nem sempre está relacionado ao ambiente laboral, podendo surgir em qualquer pessoa, independente de sua área de atuação no trabalho, por outro lado, a síndrome do esgotamento profissional se dá em um nível muito mais avançado e

contínuo de estresse, além de sempre ser ocasionada no ambiente de trabalho no qual o trabalhador está inserido, ocorrendo em sua maioria em profissionais das áreas de saúde, de serviços, e de educação, que tenham contato direto com os mais variados tipos de pessoas, uma vez que, como dito, essa síndrome está intimamente ligada ao trabalho e aos seus reflexos.

Para o Ministério da Saúde do Brasil:

A síndrome de burn-out envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, aos clientes, à organização e ao trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de estresse não envolve tais atitudes e condutas, sendo um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Pode estar associada a uma suscetibilidade aumentada para doenças físicas, uso de álcool ou outras drogas (para obtenção de alívio) e para o suicídio. (BRASIL, 2001, p. 191)

Por sua vez, Ana Maria Teresa Benevides Pereira (2002) distingue a síndrome de burnout e o estresse como sendo este um estado temporário que compreende em modificações tanto físicas quanto mentais ligadas a um esforço extremo, e aquele ocasionado por prolongados níveis de estresse, advindo de uma longa duração:

Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo (distresse). Por outro lado, o Burnout está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo. (PEREIRA, 2002, p. 45).

E mais. A síndrome de burnout e o estresse também podem ser diferenciados da seguinte forma: O estresse é um estado passageiro, um sintoma que pode desaparecer após descansos e pausas. Já a síndrome de burnout é um sintoma agravado do estresse por situações que se deram dentro do ambiente de trabalho e devido ao fato de ser mais gravoso, não some com os mesmos métodos utilizados para tratar e combater o estresse, exigindo, dessa forma, uma recuperação mais lenta (MOREIRA et al., 2009).

Além disso, o estresse pode ser provocado por diversos estímulos, como por exemplo, ruídos, agressão verbal, acidente, assédio moral, provas, desvalorização, discussões, divórcio, sentimento de perda, ira, etc., onde todos esses fatores são na maioria das vezes meramente temporários (LUCIANO, 2013).

Já Neide Tiemi Murofuse, Sueli Soldati Abranches, e Anamaria Alves Napoleão (2005), conceituam burnout como sendo o desempenho de comportamentos sempre negativos quando relacionado a tudo que envolva seu ambiente de trabalho, caracterizando-se por estar relacionado ao indivíduo, quando este cobra demais de si mesmo, ocasionando problemas físicos e mentais, ao passo que o estresse não estaria necessariamente ligado às condutas relacionadas ao trabalho do indivíduo, podendo ser ocasionado por eventos relativos à própria vida pessoal do ser humano.

Assim, após toda a explanação feita, fica evidente que muito embora a síndrome de burnout possa estar bem próxima ao que é entendido por estresse, acaba por se diferenciar principalmente no que tange à sua intensidade e definição, eis que diferente do estresse que é considerado apenas um estado de humor passageiro do ser humano, a síndrome do esgotamento profissional é definida como um tipo de doença.

Por fim, diante de todo o exposto, conclui-se indubitavelmente que a mentalidade dos empregadores implantada pela sociedade moderna capitalista na qual se busca incessantemente a lucratividade em total detrimento da proteção social do trabalhador, induziu consideravelmente o surgimento da síndrome de burnout entre os trabalhadores, principalmente no que diz respeito aos profissionais que desempenham funções sociais com elevados níveis de estresse, como é o caso, por exemplo, dos profissionais da área da saúde e da educação.

2 A PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Um dos principais objetivos do Estado por meio dos direitos e políticas sociais é tentar diminuir ao máximo as diferenças de classes, com o enriquecimento geral e concreto de todos, e a redução de riscos e inseguranças, assim como, conseqüentemente, a igualação entre os mais e os menos favorecidos, pois, conforme ensina José Afonso da Silva (2001, p. 214), “a igualdade constitui o signo fundamental da democracia”.

Em sua obra denominada “A ideia de justiça”, Amartya Sen (2011) registra o importante papel da igualdade como uma das principais exigências revolucionárias nos Estados Unidos e na Europa do século XVIII, deixando ainda claro que existem várias teorias acerca da igualdade que, inclusive, podem ser contrárias umas às outras, entretanto, todas possuem uma característica em comum: buscar a igualdade de alguma coisa, seja de liberdade, de renda, de tratamento de direitos, de igualdade, etc.

Entretanto, é importante ressaltar que esse pensamento igualitário nem sempre prevaleceu, haja vista que nas sociedades antigas existia de certa forma uma espécie de legitimação da diferenciação entre ricos e pobres, e em momento algum faziam questão de pelo menos tentar igualar os desiguais.

De fato, por vezes a sociedade adotava a desigualdade, fundamenta-a nas próprias leis vigentes à época, propiciando, assim, a quem mais detivesse o poder e a riqueza mais privilégios e, ao contrário, aos indivíduos de classes inferiores restavam apenas os resultados caóticos do visível desequilíbrio existente no sistema, ou seja, os privilégios e as regalias dos poderosos e ricos eram aceitos normalmente em total detrimento dos menos favorecidos e pobres.

De qualquer forma, segundo Bernardo Sorj (2004), o processo de justiça social, enfrentando o desafio de sustentar a tensão entre os valores de liberdade individual e solidariedade, foi historicamente complexo:

A constituição de mecanismos de justiça social num mundo de indivíduos, isto é, num mundo em que o indivíduo é o único sujeito legítimo de direitos,

que se relaciona com seu próximo a partir de contratos estabelecidos livremente, foi historicamente uma tarefa formidável e altamente complexa. Enfrentar o desafio de sustentar a tensão entre os valores de liberdade individual e solidariedade – sem cair nas respostas autoritárias do comunismo e do fascismo – permitiu a humanização do capitalismo e a construção do estado de bem-estar social. (SORJ, 2004, p. 35)

O próprio surgimento do direito do trabalho que teve como uma de suas principais raízes a luta operária por melhores condições de vida e de trabalho, também pode ser creditado à preocupação do Estado com a pobreza ocasionada pelo novo sistema industrial, haja vista que se viu obrigado a criar mecanismos de intervenção pública a fim de, dentre outras coisas, desnaturalizar a desigualdade social:

O direito do trabalho originou-se na luta dos trabalhadores e nos diagnósticos dos próprios organismos de Estado e de intelectuais sobre as razões da pobreza gerada pelo novo mundo industrial, diagnósticos que indicavam a necessidade de intervenção pública. Assim, desnaturalizou-se a questão da desigualdade social, isto é, ela não podia mais ser creditada ao desígnio divino ou explicada como produto da ordem natural do mundo. A pobreza passou a ser diagnosticada como uma disfunção do sistema, que poderia ser corrigida através da engenharia (ou da revolução) social. (SORJ, 2004, p. 44)

Dentro desse contexto, Sorj (2004, p. 44) destaca que “a principal técnica para resolver a questão social foi a obrigatoriedade do seguro social”. E continua afirmando que:

Através de um longo caminho – no qual a grande crise de 1929, as duas guerras mundiais e a expansão comunista foram fatores fundamentais -, consolidou-se uma esfera nova de ação estatal: a esfera social. O Estado capitalista passou a ser um estado de bem-estar (*welfare state*) e criou o que Robert Castels denomina a “propriedade social”, uma série de bens coletivos que atuam como um substituto funcional à propriedade individual, que possibilitariam aos indivíduos o acesso aos *suportes* necessários para participarem do mercado de trabalho e das formas de consumo e sociabilidade modernas. Por suas próprias origens, associado à vontade de integrar as classes populares nos sentimentos patrióticos, o estado de bem-estar social foi um projeto de integração da sociedade em torno do Estado nacional. (SORJ, 2004, p. 44-45)

Importante destacar que, apesar de ter entrado em crise a partir dos anos 70, o estado de bem-estar (*welfare state*) atualmente ainda continua sendo o fundamento da integração social das sociedades capitalistas avançadas (SORJ, 2004).

Por sua vez, Roberto Gargarella (2008) ao analisar John Rawls entende que a sua teoria encontra-se baseada em duas ideias centrais, quais sejam: a) a igualdade na determinação dos direitos e deveres fundamentais, e b) as desigualdades

econômicas seriam justas apenas quando resultarem em compensação de benefícios para todos, especialmente para os membros menos favorecidos da sociedade.

Nota-se que, seja qual for o autor estudado, a preocupação com o desequilíbrio social e a busca por possíveis soluções é sempre um ponto em comum entre as suas abordagens, e, desta forma, o Estado assume um papel fundamental como uma espécie de “apaziguador social”.

Nesse contexto, o Estado passou a ser um “mitigador de conflitos sociais e pacificador necessário entre o trabalho e o capital” (BONAVIDES, 2001, p. 185), no qual os mais pobres e menos favorecidos começaram a se sentir respaldados e amparados perante uma nova postura do ente estatal, que, por sua vez, passou a ser denominado de Estado Social prestador de serviços, agregando e controlando diversas atividades, impondo diretrizes de caráter primordialmente social e estabelecendo limites à iniciativa privada.

Para Paulo Bonavides:

O Estado social, por sua própria natureza, é um Estado [...] que requer sempre a presença militante do poder político nas esferas sociais, onde cresceu a dependência do indivíduo, pela impossibilidade em que se acha, perante fatores alheios à sua vontade, de prover certas necessidades existenciais mínimas. (BONAVIDES, 2001, p. 200)

Desta forma, não obstante às diversas críticas feitas a este modelo de Estado, especialmente como fator de inibição do crescimento da economia e óbice à livre concorrência, não restam dúvidas de sua importância ainda na contemporaneidade, haja vista a capacidade do Estado de pelo menos tentar compensar as desigualdades crescentes resultantes do mercado moderno capitalista e limitar os efeitos destrutivos principalmente ocasionados pela desregulação das relações de trabalho de uma maneira geral.

Por esta razão, a fim de que haja uma boa compreensão acerca da função e da aplicabilidade dos direitos trabalhistas, bem como o envolvimento do Estado como agente-autor da elaboração das leis, e criador da forma melhor de aplicar e garantir os direitos fundamentais já estabelecidos, imperioso se faz o entendimento da

relação existente entre as políticas públicas de proteção social dos trabalhadores e o próprio Direito do Trabalho.

Para tanto, o presente capítulo abordará uma revisão literária acerca da explicação dos conceitos, modelos e funções de políticas públicas e sua relação direta e/ou indireta com o Direito do Trabalho e a Proteção Social dos Trabalhadores especificamente.

2.1 TEORIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Primeiramente importante destacar que o termo “Política Pública” não se exaure em um único conceito.

Com efeito, segundo Lynn (1980, apud SOUZA, 2006), “[...] política pública é um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos”. Já para Peters (1986, apud SOUZA, 2006), “política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos”.

Há ainda que se mencionar a definição mais conhecida entre os estudiosos de política pública, proveniente de Laswell (1936, apud SOUZA, 2006), em que decisões e análises sobre política pública remete-se à três indagações: “[...] quem ganha o quê, por quê e que diferença faz”.

Por fim, as políticas públicas podem ser descritas como:

[...] colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação e quando, necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações. A formulação de políticas governo estando em ação, buscando o agir e caso, seja preciso, renovando estas ações. A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2006, p. 26)

Assim, entende-se por políticas públicas as ações que o governo toma ou venha a tomar perante o povo de um determinado país, que refletirão direta ou indiretamente em mudanças reais na vida dos indivíduos.

Por outro lado, sabe-se que as políticas públicas também depreendem uma análise que, segundo Beyme (1985, apud FREY, 1997, p. 243), “não dispõe de uma teoria uniforme. No entanto, com a combinação moderna de métodos e um foco novo e peculiar, ela está contribuindo pertencentemente para a formação teórica, que também modifica nosso conhecimento sobre a política processual tradicional”.

Observa-se, ainda, que, segundo Lowi (1964; 1972, apud SOUZA, 2006, p. 28), as políticas públicas se fragmentam em quatro formatos:

[...] o primeiro é o das políticas distributivas, decisões tomadas pelo governo, que desconsideram a questão dos recursos limitados, gerando impactos mais individuais do que universais, ao privilegiar certos grupos sociais ou regiões, em detrimento do todo. O segundo é o das políticas regulatórias, que são mais visíveis ao público, envolvendo burocracia, políticos e grupos de interesse. O terceiro é o das políticas redistributivas, que atinge maior número de pessoas e impõe perdas concretas e no curto prazo para certos grupos sociais, e ganhos incertos e futuro para outros; são, em geral, as políticas sociais universais, o sistema tributário, o sistema previdenciário e são as de mais difícil encaminhamento. O quarto é o das políticas constitutivas, que lidam com procedimentos.

Portanto, tem-se quatro desdobramentos acerca das políticas públicas, em que cada um, em sua particularidade, se completam.

Outra abordagem importante e necessária a ser feita para uma maior compreensão acerca do tema, é a em relação aos modelos de políticas públicas existentes.

Nestas linhas, ressalta-se o modelo “*garbage can*” ou “lata de lixo”, desenvolvido por Cohen, March e Olsen (1972, apud SOUZA 2006, p. 30), em que apontam que as escolhas dos governos “são feitas como se as alternativas estivessem em “lata de lixo”, ou seja, existem vários problemas e poucas soluções”.

Este modelo elucidada de forma contundente a realidade de várias populações, em que são tantos os problemas que cercam os indivíduos a serem resolvidos, e poucas são as soluções enérgicas, demonstrando, assim, a fraqueza de um governo.

Ainda, há de se observar o modelo denominado “arenas sociais”, também conhecido como “Policy Networks”, segundo Souza (2006), as políticas públicas geram empreendedores políticos, consoante este modelo, só existirá um problema, se de fato, a sociedade no geral, notar, que é necessária uma mudança.

Importante ressaltar neste modelo, os chamados “policy community”, que segundo Capela (2007, apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.231), são denominados como “[...] uma comunidade de especialistas, quanto pessoas com determinadas demandas, sendo cruciais para a sobrevivência e o sucesso de uma ideia, ou para colocar o problema na agenda pública”, obtendo, desta maneira, o foco nas relações, vínculos e trocas que se estabelecem entre entidades e indivíduos.

Relevante também abordar o modelo titulado ciclo da política pública ou também chamado “Policy Cycle”, por se tratar de um ciclo que define a política pública de acordo com o passar do tempo, haja vista a ocorrência de alterações significativas, como propõe Frey (2000, apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.230), há cinco fases, são elas “[...] a percepção e definição de problemas, a agenda setting, a elaboração de programas e decisão, a implementação de políticas e por último a avaliação de políticas e as correções que se fizerem necessárias”.

Conforme os dizeres de Frey (1997, p. 229), “o “polyce cycle” nos fornece o quadro de referência para a análise processual. Ao atribuir funções específicas às diversas fases do processo político-administrativo, obtemos mediante a comparação dos processos reais com o tipo puro”.

Assim, se perfaz um caminho que toda política pública deveria seguir a fim de que o seu resultado seja satisfatório e que realmente cause um impacto positivo na sociedade em que for implementada (SEIBEL; GELINSKI, 2008).

Por sua vez, o modelo coalizão de defesa, conhecido como “Advocacy Coalition”, foi apresentado por Sabatier e Jenkins-Smith (1993, apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.231), “[...] em que ocorre uma contraposição ao modelo do ciclo político e pelo *garbage Can*, pois entendem que há uma deficiência no que tange as mudanças que poderão surgir nas políticas públicas”.

Existe ainda um ideal denominado “Incrementalismo”, no qual se refere aos recursos públicos, destinados às políticas públicas, no sentido de que estes recursos não surgem por acaso, ou seja, “[...] partem de decisões marginais e incrementais que desconsideram mudanças políticas ou mudanças substantivas nos programas governamentais” (SOUZA, 2007 apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.229).

Essa construção teórica é bastante tênue, pois denota que as escolhas que forem feitas em relação às políticas públicas nem sempre serão as melhores à serem aplicadas na sociedade, pois foram eleitas por meio de interesse meramente político.

Dentre esses modelos de políticas públicas, é importante abordar o Equilíbrio Interrompido ou Pontuado, que pode ser encontrado com a seguinte intitulação, “Punctuated Equilibrium”, e de acordo com Souza (2007, apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.231), este modelo sintetiza-se como “[...] longos períodos de estabilidade, interrompidos por períodos de instabilidade, que geram mudanças nas políticas anteriores”.

Nestes casos, algumas políticas “ganham” popularidade quando inseridas na sociedade, porém, há outras que são ineficazes quando postas de forma sucessora àquelas que trouxeram um resultado positivo.

Observa-se ainda que existem modelos baseados no “gerencialismo público” ou políticas de caráter participativo, as políticas públicas que são criadas com base nessa influência, têm sua satisfação na busca da eficiência plena e credibilidade, há de incluir a questão da racionalidade das políticas públicas via desregulamentação, privatização e reformas no sistema social, conforme Souza (2007, apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.232).

Diga-se de passagem, este modelo de política pública tende a ser o mais congruente no sentido ao combate das desigualdades, conforme aponta Teixeira (2008, apud apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.232):

[...] o intuito dessas políticas eram criar setores como sindicatos e movimentos populares e sociais, com maior visibilidade, além disso, esse

modelo visionava que essa “população esquecida” fosse ouvida e que sua opinião tivesse força. Com estes mecanismos, as desigualdades sociais diminuiriam de forma considerável.

Após a exposição destes tipos de políticas públicas, necessário também é o entendimento de como as mesmas são formuladas, e, para tanto, basicamente duas questões devem ser levadas em consideração: a primeira é a concepção de Estado e a segunda é quem as formula.

Segundo Santos (2007, apud SEIBEL; GELINSKI, 2008, p. 233):

[...] o conteúdo ou agenda das políticas públicas dependerá, da concepção de Estado por parte daqueles que elaboram as políticas públicas, definir quem será o público alvo das políticas, e também o que de fato essa política deve promover (educação, saúde ou aperfeiçoamento do mercado) e no que se refere à formulação de políticas sociais a concepção de Estado que tiver os “*policy makers*”, essas políticas deverão obedecer um orçamento.

No caso específico do Brasil, as políticas públicas marcaram significativamente o país, tendo como exemplos o “Orçamento Participativo” e os “Conselhos Comunitários”, que têm dado voz à sociedade menos favorecida de forma eficiente (SOUZA, 2006).

Dessa maneira, o Brasil caminha para que cada vez mais as políticas públicas, que visam a inclusão da população carente e das várias minorias, possam ser implantadas na sociedade de forma eficiente e eficaz, promovendo, assim, o combate a tão temida desigualdade social.

Com efeito, não restam dúvidas de que as políticas públicas devam ser voltadas principalmente para os fatores que tendem a contribuir para a “[...] redução de índices de pobreza, criação de redes de proteção social, queda de analfabetismo, melhoria de condições de saúde”, como ensina Camargo (2004, SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.235).

Ainda, seguindo os ensinamentos de Camargo (2004, SEIBEL; GELINSKI, 2008, p.235), há de ser analisado cuidadosamente o valor em recursos que poderá ser destinado à implementação de políticas públicas pelo Estado, bem como a escolha das prioridades para que as ações tenham resultados positivos e que gerem mudanças almejadas e realmente necessárias para os cidadãos.

Importante ressaltar também que há uma necessidade da reconstrução da ideia do que venha a ser verdadeiramente uma política pública que seja eficiente e que traga um resultado significativo, baseando-se na realidade do país, neste caso, do Brasil, conforme o pensamento de March e Simon (1995, FREY, 1997, p.251):

[...] essa tendência tem suas raízes no neo-institucionalismo, que dirige suas atenções não somente para as instituições, como também para os atores políticos, buscando assim, contribuir para o aumento da capacidade dos atores políticos em compreender cada vez mais as instituições políticas para saber conduzi-las de forma mais eficiente.

Segundo Souza (2006) não se pode negar que é dever do Estado criar e instituir políticas públicas, porém, o governo, por falhas, acaba delegando sua responsabilidade para organizações não governamentais.

Ocorre que, embora não se duvide de que essas instituições são fundamentais dentro de um Estado falho, tais organizações não possuem apoio financeiro suficiente para conseguir abranger um grande número de pessoas, o que acaba gerando sérios problemas.

Outra questão importante a ser abordada é a respeito da aglomeração de concepções sobre políticas públicas definidas por Souza. De fato, para o referido autor seus principais elementos são:

Distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato faz; a política pública envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada através dos governos, e não necessariamente se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes; a política pública é abrangente e não se limita a leis e regras; é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados e embora tenha impactos no curto prazo, é uma política a longo prazo. (SOUZA, 2006, p. 36)

Já Camargo (2004, apud FREY, 1997, p.235), entende que as políticas públicas podem ser norteadas para a redução de índices de pobreza, criação de redes de proteção social, queda de analfabetismo, melhoria das condições de saúde, e que a quantidade de recursos destinados as políticas juntamente com qual prioridade essa ação será voltada é que determinará à abrangência da política pública.

Desta forma, nota-se a importância das políticas públicas e a responsabilidade do Estado em propor ações para que essas políticas se perpetuem na sociedade,

causando impacto social positivo, visando diminuir efetivamente as desigualdades entre os indivíduos.

2.1.1 Funções das políticas públicas

A percepção de isolamento social geralmente está associada aos diversos aspectos encontrados na sociedade quando se refere à classe social, função, etnia, crença, entre outros fatores multidisciplinares que mostram que entre as relações estabelecidas na sociedade, o Estado deve intervir com o objetivo de integralizar os diversos grupos existentes e tornar iguais as chances de crescimento em sociedade, como forma de garantir os direitos e estabelecer deveres a todos os que estão inseridos na comunidade.

Essa é a maneira de se garantir inúmeros direitos, tais como a inclusão social, o desenvolvimento dos trabalhadores, a democracia, o convívio social, o direcionamento comportamental, etc., sendo certo que é por meio das políticas públicas criadas pelo Estado, que há a estipulação de quais os comportamentos são aceitáveis e desejáveis para alcançar os objetivos traçados, como por exemplo, alcançar taxas de desempregos menos elevadas, e capacitar o trabalhador para o ingresso no mercado de trabalho.

Dessa forma, compreender a importância do Estado em relação a tudo que envolve as políticas públicas, seus objetivos e suas consequências, é de suma importância para o entendimento de sua relação direta e/ou indireta com o Direito do Trabalho.

A Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Hídrico do Paraná conceituou em seu website o que se entende por políticas públicas:

Políticas Públicas são conjuntos de programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado diretamente ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar determinado direito de cidadania, de forma difusa ou para determinado seguimento social, cultural, étnico ou econômico. As políticas públicas correspondem a direitos assegurados constitucionalmente ou que se afirmam graças ao reconhecimento por parte da sociedade e/ou pelos poderes públicos enquanto novos direitos das pessoas, comunidades, coisas ou outros bens materiais ou imateriais.

Como pode ser visto, é por meio das políticas públicas que as pessoas têm seus direitos garantidos e efetivamente exercidos na sociedade, o que, conseqüentemente, gera um sentimento de democracia e de justiça em todos os lugares, já que o Estado e a população atuam juntos a fim de que os direitos sejam retirados do papel e, enfim, sejam colocados efetivamente em prática, resgatando um sentimento de segurança que, por sua vez, torna o convívio social muito melhor e garante crescimento ao Estado.

Os constituintes, orientados por uma concepção específica de democracia, optaram por mecanismos de participação popular que levaram a descentralização de poder e de recursos. A descentralização foi apresentada como a alternativa de gestão das políticas públicas e sociais, favorecendo a fragmentação e, conseqüentemente, ampliando o número de atores políticos (SEBRAE, 2015).

No que tange especificamente a função do Estado, nota-se que a mesma vem sofrendo diversas transformações ao longo dos anos desde seu surgimento.

De fato, isso se torna nítido quando analisados os séculos XVIII e XIX, por exemplo, nos quais o principal papel do Estado era o de promover a segurança pública e a defesa externa em caso de ataque dos inimigos.

Porém, com o surgimento e crescimento da democracia, as funções do Estado foram se modificando gradativamente e, de certa forma, aumentando. Atualmente, é possível se concluir que o objetivo principal do Estado é promover o bem-estar da sociedade.

Nesse diapasão, tem-se que as políticas públicas são a totalidade de ações, metas e planos que os governos (nacionais, estaduais ou municipais) traçam para alcançar o bem-estar da sociedade e o interesse público, sendo certo que as ações promovidas pelos dirigentes públicos (os governantes ou os tomadores de decisões) selecionam (suas prioridades) aquelas que eles entendem serem as demandas ou expectativas da sociedade.

Desta forma, o bem-estar da sociedade é sempre definido pelo governo e não pela própria sociedade. Isto ocorre porque a sociedade não consegue se expressar de forma integral, tendo em vista que faz solicitações (pedidos ou demandas) para os seus representantes (deputados, senadores e vereadores) e estes mobilizam os membros do Poder Executivo, que também foram eleitos (tais como prefeitos, governadores e inclusive o próprio Presidente da República) para que atendam as demandas da população (SEBRAE, 2015).

É notório que a capacidade de escolha da população em direcionar o que é ideal para a coletividade fica distorcida, pois cada comunidade tende a pensar no melhor para si. Entretanto, quando estabelecidas as metas em conjunto com o Estado, o mesmo consegue direcionar e estabelecer o que é melhor para a coletividade geral aplicar as políticas públicas em todo território nacional.

Por outro lado, as peculiaridades de cada região podem ser previstas e sanadas de forma diferente, a partir da análise dos comportamentos existentes entre a população, com o objetivo de obter funcionalidade na política pública adotada pelo governo.

Com isso, as políticas públicas atuam de forma a preencher o vazio deixado pela ausência de interação com os demais integrantes da sociedade e a busca pela superação diária, na forma mais democrática possível e sem ferir os direitos da sociedade.

No geral, integrar, capacitar, alcançar o ser humano para conviver na comunidade, seja ela a comunidade de origem ou não, é a função mais importante das políticas públicas, tanto na garantia da segurança, quanto na garantia dos direitos constitucionais, introduzindo, assim, pessoas que antes eram vistas como renegadas ao convívio social de forma equânime e igualitária.

2.1.2 Análise da atuação do Estado

Sendo o Estado o ente capaz de organizar a vida em sociedade e criador de planos de execução para os direitos já existentes, necessário se faz a verificação de perto de como funciona a sua atuação dentro das denominadas políticas públicas, entendendo, ainda, quais os meios utilizados para se atingir a diminuição do desemprego e garantir o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, por exemplo.

2.1.2.1 Na criação das políticas públicas

Como já podem ser notadas no item anterior, as políticas públicas são criadas pelo Estado em conjunto com a sociedade, com o objetivo de garantir seus direitos estabelecidos na Carta Magna que regem todo o sistema político-social do país. Todavia, para compreender o funcionamento a fundo de tudo o que já foi exposto, é necessário descobrir de onde surge essa iniciativa.

Para tanto, o primeiro passo é identificar o problema e verificar quais os reais motivos de seu surgimento. Pode-se utilizar como exemplo o desemprego, que aflige todo o país de forma que causa ao Estado inúmeros prejuízos.

As políticas públicas podem ser formuladas principalmente por iniciativa dos poderes executivo e legislativo, separada ou conjuntamente, a partir de demandas e propostas feitas pela sociedade, em seus diversos seguimentos. A participação da sociedade na formulação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas, em alguns casos é assegurada na própria lei que as institui. Assim, no caso da Educação e da Saúde, a sociedade participa ativamente mediante os Conselhos em níveis municipal, estadual e nacional. Audiências públicas, encontros e conferências setoriais são também instrumentos que vêm se afirmando nos últimos anos como formas de envolver os diversos seguimentos da sociedade em processo de participação e controle social (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2014).

Dessa forma, o Estado tem como dever assegurar que as demandas da sociedade sejam atendidas, bem como tornar o país um local pacífico e organizado para se

viver. Logo, a cobrança da efetividade de seus programas e ações são cruciais e devem ser cotidianas.

Por sua vez, a população não pode se acomodar e esperar que todas as soluções venham de uma decisão unilateral, sendo certo que o povo deva reivindicar o que deseja do Estado, a fim de que o mesmo providencie as diretrizes a serem seguidas com o intuito de extinguir os eventuais conflitos existentes, sejam na esfera trabalhista, na ambiental, ou até mesmo na educacional.

Para que seja realmente atingido esse objetivo, o trabalho do Estado está em continuar ativo nas suas propostas de soluções aos problemas enfrentados pela sociedade, não deixando de exercer seu poder punitivo aos que infringem as regras e tentam burlar as políticas públicas estabelecidas pelo mesmo. As punições também devem fazer parte da atuação do Estado, seja para a segurança, seja para garantir que a execução dos programas criados sejam realmente palpáveis.

A mudança de comportamento da sociedade vai sendo construída com perseverança e apoio de todos os envolvidos (Estado e sociedade no geral). Pode-se usar como exemplo a política pública do aprendiz, que trouxe aos adolescentes a oportunidade de ocuparem a mente e ingressarem no mercado de trabalho por meio de sua capacidade de aprender. Tal política pública foi criada por lei e estabelece uma série de regras a serem cumpridas para o seu bom funcionamento.

São por esses motivos que o Estado intervém na sociedade, pelo bem-estar, pela segurança, pelo crescimento, pela continuidade de transmitir bons frutos às gerações futuras. A construção do país está no apoio mútuo entre Estado e Sociedade. Quando essa aliança não existe, se instala o caos e a guerra, seja ela civil ou não.

2.1.2.2 Na aplicação das políticas públicas

Já é possível compreender até aqui a importância das aplicações e criações de políticas públicas para o bom desenvolvimento do país.

Com efeito, claro está que garantir a saúde, a educação, o emprego, o lazer e a alimentação, é essencial para se viver em qualquer lugar do planeta. Entretanto, embora a sociedade esteja organizada, ainda existem aqueles que são privados desses direitos, razão pela qual surgem as políticas públicas na tentativa de, por meio de programas sociais, garantir os direitos de cada indivíduo legalmente previstos.

Toda atividade Estatal gera ônus financeiro aos cofres públicos, sendo este um dos motivos que levam a desistência de continuar investindo em programas sem comprovação efetiva da sua finalidade. Os custos desses programas devem estar previstos no orçamento do Estado. Que deve arcar conjuntamente com as entidades envolvidas na execução de todas as fases da ação.

Na medida em que o Estado é indispensável ao reconhecimento e efetivação dos direitos, e considerando que o Estado somente funciona em razão das contingências de recursos econômico-financeiros captadas junto aos indivíduos singularmente considerados, chega-se à conclusão de que os direitos só existem onde há fluxo orçamentário que o permita (HOLMES; SUNSTEIN, 1999, p. 20).

Logo, para que sejam alcançados de forma eficiente os direitos sociais, é preciso possuir um planejamento fiscal, haja vista que os recursos do Estado são escassos, e diferentemente do que muitos pensam, possuem fim.

A própria “crise” que vem ocorrendo mostra o quão frágil está a economia do país, motivo pelo qual a criação e a execução de qualquer política pública deva passar primeiramente pelo crivo do necessário/possível/indispensável.

Ao enxergar a necessidade de intervir por meio de nova ação, o Estado deve calcular se é possível tornar real o auxílio na questão a ser combatida, assim como deve analisar a possibilidade de agir nessa questão. A segurança jurídica deve ser preservada nas ações e programas estabelecidos pelo Estado quando se trata de intervir com patrimônio financeiro público. Logo, o Estado que possui controle fiscal efetivamente regularizado tem a chance de criar e fazer prosperar as iniciativas sociais para regular os conflitos.

2.2 POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA QUESTÃO DE ORDEM PÚBLICA

Não restam dúvidas de que é de conhecimento nacional as iniciativas do governo em regular as políticas públicas sociais. No que tange especificamente as políticas públicas voltadas para a área trabalhista, importante destacar as formas com que o Estado tem intervindo a fim de possibilitar a entrada e a permanência do indivíduo no mercado de trabalho, tutelando, sobretudo, a saúde e a segurança do trabalhador.

O governo preocupado com os altos índices de desemprego gerados pelos diversos motivos relacionados ao caos social em que o país se encontra, criou formas de adequar os futuros empregados ao mercado de trabalho, elaborando formas de introduzir ou facilitar o início da vida laboral dos jovens e adultos. Foi com esse intuito que o governo criou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) e o Sistema Nacional de Emprego (Sine), por exemplo.

Cada programa está se expandido em território nacional e pode ser encontrado ao longo dos estados e municípios brasileiros, faltando, entretanto, chegar aos lugares menos populosos, mas que vêm crescendo com o passar dos anos. O intuito é melhorar a dinâmica laboral, permitindo, assim, que os empregados estejam capacitados a praticarem a atividade laboral onde se encontra.

O crescimento profissional de cada indivíduo reflete diretamente na economia do Estado, pois faz funcionar a máquina estatal, proporcionando um considerável aumento de compras, vendas, negociações e, desta forma, como previsto na Constituição Federal, possibilitando uma vida mais digna para cada um.

Ademais, traz movimentação aos cofres públicos e privados e eleva o fluxo de dinheiro dentro do país, sendo certo que promover uma conscientização de que o empregado é uma parte fundamental para o crescimento do país é essencial para que o desemprego seja efetivamente combatido.

Dentre os inúmeros exemplos de atuação do Estado na criação de políticas públicas e execução das mesmas, além do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); e do Sistema Nacional de Emprego (Sine), estão a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); o Seguro-Desemprego (SD); o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER); o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), além de outras políticas públicas voltadas para o Direito do Trabalho não menos importantes do que as já mencionadas.

Com efeito, dentre outras, apenas a título de exemplificação, sem ter a pretensão de esgotar o tema, o Brasil ainda possui as seguintes políticas públicas voltadas para o Direito do Trabalho: A Economia Solidária, que é uma maneira diferente de produzir, vender, comprar e trocar o que é preciso para viver; e O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), que foi instituído pela Lei nº. 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº. 5, de 14 de janeiro de 1991, visando priorizar o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até 05 (cinco) salários mínimos mensais.

Entretanto, conforme consta na Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), proposta pelo governo em 2004:

Tradicionalmente, no Brasil, as políticas de desenvolvimento têm se restringido aos aspectos econômicos e vêm sendo traçadas de maneira paralela ou pouco articuladas com as políticas sócias, cabendo a estas últimas arcarem com os ônus dos possíveis danos gerados sobre a saúde da população, dos trabalhadores em particular e a degradação ambiental. (POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR, 2004)

Por outro lado, segundo a referida Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) de 2004:

Para que o Estado cumpra seu papel na garantia dos direitos básicos de cidadania é necessário que a formulação e implementação das políticas e ações de governo sejam norteadas por abordagens transversais e intersetoriais. Nessa perspectiva, as ações de segurança e saúde do trabalhador exigem uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial capaz de contemplar a complexidade das relações produção-consumo-ambiente e saúde. (POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR, 2004)

Assim, buscando a desarticulação, a superposição e a superação da fragmentação das ações implementadas pelos setores Trabalho, Previdência Social, Saúde e Meio Ambiente, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) estipula os mecanismos de financiamento, gestão, acompanhamento, controle social, responsabilidades institucionais, que deve orientar os planos de trabalho e ações intra e intersetoriais, eis que, conforme Alves (2007, p. 18), “investir em prevenção, além da questão humana, representa uma vantagem extraordinária e uma grande economia de recursos que são despendidos para pagamento de acidente ou doenças ocupacionais”.

Nota-se que, com todas as suas diretrizes que expressam um conjunto de medidas comuns que explicitam as respectivas estratégias fundamentais para a sua operacionalização, um dos principais objetivos da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) é assegurar que o trabalho, considerado um direito humano fundamental e alicerce da organização social, seja realizado com condições que possibilitem uma melhoria não apenas na qualidade de vida, como também na própria realização pessoal e social dos trabalhadores, isso tudo sem qualquer tipo de prejuízo para sua saúde e integridade, seja ela física e/ou mental.

De fato, conforme Adorno Júnior e Nascimento (2009):

a execução prazerosa do trabalho, com a valorização do trabalhador e das relações com o grupo, em um ambiente de produção saudável, que permita o desenvolvimento de vínculos afetivos positivos, contribui para o bem estar individual e coletivo, aumentando a vontade e a capacidade de produção e de bom desempenho da função. (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009, p. 61)

Ressalta-se, ainda, que além da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), é importante que haja a implementação e a fiscalização de outras medidas preventivas para redução dos números de casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (PNPAT), e a própria Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) no âmbito das empresas, sendo certo que:

o atual sistema de segurança e saúde do trabalhador carece de mecanismos que incentivem medidas de prevenção, responsabilizem os empregadores, propiciem o efetivo reconhecimento dos direitos do segurado, diminuam a existência de conflitos institucionais, tarifem de maneira mais adequada as empresas e possibilite um melhor gerenciamento dos fatores de riscos ocupacionais. (POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR, 2004)

Por fim, não obstante ser dever do Estado zelar e cuidar da saúde e da segurança do trabalhador, a sociedade civil organizada possui um papel fundamental no controle social, fiscalizando a efetiva implementação e o cumprimento eficaz dessas políticas, a fim de que saiam realmente do papel e não fiquem apenas no mundo imaginário das ideias.

2.3 UMA POSSÍVEL E SUPOSTAMENTE INTENCIONAL INEFICÁCIA DA PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR

Um dos grandes problemas enfrentado pelo Brasil é em relação à verificação da (in)eficácia das políticas públicas implementadas pelo governo.

De fato, para que o Estado possa efetivamente atingir a sua finalidade pretendida de tentar diminuir ao máximo as diferenças sociais, com o conseqüente bem estar dos cidadãos, não basta apenas criar as mais diversas políticas públicas, versando sobre os mais variados temas, pois é necessário, também, garantir a real eficácia de tais medidas.

Ora, naturalmente que aquilo que se cria em prol dos cidadãos e não se torna eficaz, sequer pode ser considerado como uma medida verdadeiramente protetiva, eis que não conseguiu atingir efetivamente o objetivo para qual foi criado.

No caso específico das políticas públicas voltadas para o Direito do Trabalho e, conseqüentemente, para a proteção social do trabalhador, o que se percebe é que as mesmas nem sempre se tornam eficazes, cumprindo totalmente a finalidade para as quais foram criadas.

Realmente, o problema deve ser diretamente enfrentado pelo Estado, haja vista que suas medidas adotadas não podem ficar restritas ao papel, devendo ser concretamente implantadas na prática.

Com efeito, não restam dúvidas de que cabe ao Estado, com todos os seus instrumentos e mecanismos que possui a seu dispor, fiscalizar com o máximo de rigor o cumprimento das políticas públicas que cria, a fim de que surtam verdadeiramente os seus efeitos desejados e esperados por toda a sociedade.

Nota-se que o Estado deve assumir um papel fundamental como uma espécie de “apaziguador social”, preocupando-se com o possível desequilíbrio na sociedade, razão pela qual, nesse contexto, deve ser um “mitigador de conflitos sociais e pacificador necessário entre o trabalho e o capital” (BONAVIDES, 2001, p. 185), em que os mais pobres e menos favorecidos começariam a se sentir realmente respaldados e amparados.

Por outro lado, caso não consiga efetivar suas medidas, passará por inúmeras dificuldades, tendo em vista que, ao não atingir seus objetivos, certamente provocará entre seus cidadãos uma sensação de insegurança e insatisfação.

É justamente o que se pode observar com a análise dos dados fornecidos pelo site do Conselho Nacional de Justiça acerca da quantidade de demandas propostas perante a Justiça do Trabalho nos últimos anos.

Segundo informações extraídas do site oficial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), verifica-se facilmente que o número de reclamações trabalhistas propostas em todo o Brasil vem sofrendo um aumento gradativo com o passar dos anos, sendo que a Justiça do Trabalho finalizou o ano de 2015 com aproximadamente 5 milhões de processos em tramitação, tendo o estoque aumentado em 477 mil processos (10%) em relação ao ano anterior (2014).

Gráfico 1 – Série histórica da movimentação processual da Justiça do Trabalho de 2009 à 2015:

Gráfico – Série histórica da movimentação processual da Justiça do Trabalho



Fonte: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-aco/es/pj-justica-em-numeros>

Por sua vez, o referido aumento pode ser justificado não apenas pelo caráter repressor dado ao Direito do Trabalho em virtude da pouca importância reservada a um estudo mais específico e aprofundado acerca da verificação da efetividade das políticas públicas trabalhistas adotadas no Brasil, mas também em razão da própria ineficácia de tais medidas, que supostamente pode até mesmo ser intencional nas sociedades neoliberais contemporâneas, pois é por meio dela que o sistema financeiro e as grandes corporações nacionais e internacionais ampliam os seus lucros com as dívidas dos indivíduos, perpetuando-se na manutenção do poder.

Desta forma, não há como negar uma possível correlação existente entre a ausência de políticas públicas realmente eficazes que visam efetivamente à proteção dos trabalhadores brasileiros, e o grande número de demandas trabalhistas ajuizadas diariamente na justiça do trabalho.

3 A SÍNDROME DE BURNOUT E O SEU CUSTO SOCIAL

Não restam dúvidas de que uma das maiores preocupações para a política de gestão de um Estado é com o custo da seguridade social, que foi idealizada, dentre outras coisas, para amparar os trabalhadores e seus dependentes que eventualmente se encontrarem em situação de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009).

Segundo dispõe o artigo 194 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), a “seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”, ou seja, a seguridade social abrange não apenas a previdência social, mas também a saúde e a assistência.

Nesse contexto, para Adorno Júnior e Nascimento (2009, p. 52), “a lógica dos números é incontestável: quanto mais trabalhadores afastados do trabalho, menor será a arrecadação de contribuições e maior será o custo social com o pagamento de benefícios securitários”.

De acordo com Adorno Júnior; Nascimento (2009):

Não existem fórmulas milagrosas para reverter esse processo que, nos últimos anos, cresceu gradativamente em nosso país. O problema deve ser enfrentado em seu nascedouro. Medidas de proteção à saúde do trabalhador não devem ficar apenas no papel, mas têm de ser efetivamente implantadas no ambiente de trabalho. Cabe ao Estado, com todos os instrumentos de que dispõe, fiscalizar com rigor o cumprimento das normas de tutela ao trabalhador. O Estado não deve exercer sozinho referido papel de fiscal das normas de tutela da saúde do trabalhador, incumbindo à sociedade cooperar no exercício deste mister. Isto pode ser feito especialmente por meio dos sindicatos, pois são as entidades mais próximas dos trabalhadores e de seus problemas diários. (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009, p. 52)

De fato, é dever do Estado proteger e zelar pela saúde do trabalhador, garantindo-lhe um ambiente de trabalho favorável, saudável e digno, razão pela qual necessita implantar políticas públicas, sociais e econômicas rígidas que visem à redução dos riscos de doenças e de outros agravos no ambiente laboral.

Ocorre que segundo informações da Revista Proteção de 24/08/2010, pesquisa realizada pelo Isma-BR (International Stress Management Association no Brasil) em 2010 revelou que cerca de 30% (trinta por cento) dos profissionais brasileiros sofrem de Burnout.

Conforme o levantamento feito pelo instituto, a doença gera um prejuízo de aproximadamente 4,5% (quatro, cinco por cento) no Produto Interno Bruto (PIB) nacional ao ano, eis que suas principais características são o ceticismo, a exaustão, e a ineficiência, com 94% (noventa e quatro por cento) dos trabalhadores doentes se sentindo incapacitados para trabalhar, e 89% (oitenta e nove por cento) praticando o chamado presenteísmo, ou seja, estão presentes no ambiente de trabalho, mas não conseguem realizar as tarefas que lhe foram propostas, o que afeta diretamente na produção de seus serviços.

A referida pesquisa ainda aponta que entre os sintomas, 93% (noventa e três por cento) dos trabalhadores afetados alegam sentir exaustão, 86% (oitenta e seis por cento) irritabilidade, 82% (oitenta e dois por cento) falta de atenção, 74% (setenta e quatro por cento) têm dificuldade de relacionamento no ambiente profissional, e outros 47% (quarenta e sete por cento) sofrem de depressão.

Naturalmente, ao sofrerem da síndrome de burnout ,ou de qualquer outro transtorno psicológico, muitos trabalhadores acabam procurando a Previdência Social a fim de obterem um de seus benefícios por incapacidade, o que certamente vai onerar ainda mais a economia estatal, que, por sua vez, já vem demonstrando grandes desgastes ao longo dos anos.

Com efeito, conforme noticiado pelo Jornal O Globo do dia 30/11/2014, “há mais de dez anos que os gastos do Ministério da Previdência Social crescem acima da média do total de recursos do Orçamento da União”, sendo que “entre 2001 e 2014, o volume autorizado para aposentadorias, pensões e benefícios aumentou 120% (cento e vinte por cento). Eram R\$ 182,6 bilhões (cento e oitenta e dois bilhões, e seiscentos milhões de reais) há 13 (treze) anos, em valores de 2013, e chegaram a R\$ 402,1 bilhões (quatrocentos e dois bilhões, e um milhão de reais) em 2014”.

Ora, o que se percebe é que embora o artigo 195 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) faça a previsão de que a seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e de contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, bem como do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, o aumento da procura por benefícios previdenciários, sobretudo os decorrentes da síndrome de burnout e demais transtornos psicológicos, vem provocando sérios impactos na economia do Estado com os seus respectivos pagamentos.

Apenas para ter uma ideia, especificamente no que diz respeito ao auxílio-doença pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) ao trabalhador com alguma enfermidade ou que sofreu algum tipo de acidente, segundo o site Contas Abertas, até o mês de setembro de 2016 as despesas com o benefício subiram R\$ 4,2 bilhões (quatro bilhões, e duzentos milhões de reais).

Pelo levantamento realizado no Contas Abertas, entre os meses de janeiro e agosto de 2016 foram gastos R\$ 22,3 bilhões (vinte e dois bilhões, e trezentos milhões de reais) com o pagamento de auxílio-doença, sendo que no mesmo período do ano anterior, qual seja, 2015, os valores atingiram R\$ 18,1 bilhões (dezoito bilhões, e um milhão de reais), o que corresponde a um crescimento percentual de um ano para o outro de 23% (vinte e três por cento).

Importante ainda destacar que essa preocupação com os gastos da previdência em decorrência de acidentes e doenças laborais é antiga, como já demonstrado por Ademar Alves (2007) em seu artigo apresentado à Universidade Federal de Rondônia:

Em um artigo feito pelo SINAIT/SP e publicado pelo Jornal Diário do Comércio, Indústria e Serviços (SP), em 18-10-2006, constatou-se que o Brasil gasta em torno de 73 bilhões por ano no atendimento a demandas geradas por doenças e acidentes do trabalho. Mostra que para cada R\$ 1,00 que a Previdência gasta com benefícios por incapacidade causada por doenças e acidentes profissionais, mais R\$ 3,00 de gastos são gerados por custos sociais, falta ao trabalho, redução da produtividade. (ALVES, 2007, p. 12)

Segundo Ademar Alves (2007, p. 13), já “em 2003, os gastos da Previdência Social com pagamento de benefício de acidentes, doenças e aposentadoria especial (...), totalizaram cerca de 8,2 bilhões de reais”.

Desta forma, o que se percebe claramente com a pesquisa é que há muito tempo o Estado vem arcando com uma despesa extremamente excessiva em decorrência de uma ausência de política pública mais enérgica voltada para a prevenção da saúde do trabalhador, eis que, conforme já mencionado anteriormente por Adorno Júnior e Nascimento (2009, p. 52), “medidas de proteção à saúde do trabalhador não devem ficar apenas no papel, mas têm de ser efetivamente implantadas no ambiente de trabalho”, evitando-se, assim, inúmeros prejuízos para toda a sociedade.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA DO TRABALHO

Muitas são as causas de afastamento dos serviços em virtude de doenças, razão pela qual caracterizar corretamente uma doença como laboral ou não, é fundamental para a devida proteção dos interesses do obreiro.

Para Araújo Júnior (2013), tarefa extremamente difícil é precisar o momento exato em que ocorreu a doença laboral, eis que, via de regra, esta acarreta no obreiro enfermidades ocupacionais de forma gradual e lenta, o que, conseqüentemente, a diferencia do acidente de trabalho em sentido estrito que, por sua vez, é caracterizado pela ocorrência de um evento determinado que normalmente ocasiona lesão violenta no trabalhador.

Entretanto, segundo os exatos termos do caput e dos incisos I e II do artigo 20 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, as doenças laborais também são consideradas integrantes do conceito amplo de acidente do trabalho, tendo sido subdivididas em doenças profissionais e doenças do trabalho.

De fato, consta do artigo 20 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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

Em suma, conforme bem ensina Garcia (2014), além de subsumir ao conceito disposto no art. 20 da Lei nº. 8.213/91, para que a doença seja considerada como do trabalho ou profissional, sendo, portanto, equiparada a acidente do trabalho, também se faz necessário que conste no Anexo II do Regulamento da Previdência Social.

Segundo Castro; Lazzari (2001) são consideradas como Doenças Ocupacionais:

Aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo, resultante de constante exposição a agentes físicos, químicos, biológicos, ou mesmo do uso inadequado dos novos recursos tecnológicos, como os da informática. (CASTRO; LAZZARI, 2001, p.431)

Por outro lado, percebe-se que, embora também tenha origem na atividade do obreiro, a doença do trabalho não está necessariamente vinculada a uma determinada profissão, ou seja, seu surgimento se dá em virtude da maneira pela qual o trabalho é efetivamente prestado e/ou das próprias condições peculiares do ambiente laboral.

Com efeito, a caracterização da doença do trabalho ocorre pela exposição do trabalhador a um determinado agente que está presente em seu ambiente laboral, não necessariamente fazendo parte de suas atividades profissionais, sendo, desta forma, adquirida e/ou desenvolvida em decorrência das condições em que seus serviços são realizados, razão pela qual, o trabalho em si não é a causa específica da doença, mas possui influência direta sobre ela.

Em 1999 o aludido art. 20 da Lei nº. 8.213/91 foi devidamente regulamentado pelo Decreto nº. 3.048, de 06 de maio, com a previsão de um amplo rol de doenças ocupacionais, passando a legislação brasileira a reconhecer que os esforços no trabalho podem propiciar desequilíbrio de ordem mental, motivo pelo qual seria viável a concessão de benefícios acidentários em face de situações até então

atribuídas somente a fatores inerentes à personalidade de cada trabalhador (FONSECA, 2013).

No que tange especificamente à síndrome de burnout, juntamente com o stress ocupacional, são apontados como fenômenos tipicamente laborais, que decorrem das inúmeras e excessivas pressões feitas pela sociedade moderna aos trabalhadores (FONSECA, 2013, p. 148).

O certo é que, conforme já visto anteriormente, as causas para o surgimento da síndrome de burnout são as mais variadas, todavia, todas estão intimamente ligadas com a relação do indivíduo com o seu trabalho.

De acordo com a Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (DPSSO/SPPS/MTPS), em exposição oral realizada no dia 10 de dezembro de 2015, na Reunião de Audiência Pública (Requerimento nº. 249 da Deputada Geovânia de Sá, subscrito pela Deputada Carmen Zanotto) acerca do tema: "Debater a Síndrome de Burnout", a síndrome de burnout teria sido incluída em 1999 pelo Ministério da Saúde na lista de doenças relacionadas ao trabalho:

Portaria nº. 1339 de 18 de novembro de 1999 do Ministério da Saúde: instituiu a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, e incluiu a Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0), nos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o Ritmo de trabalho penoso (CID10 Z56.3) e Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (CID10 Z56.6). (CORBAL, 2015)

Quadro 1 – Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10):

Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	<input type="checkbox"/> Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) <input type="checkbox"/> Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
--	---

Fonte: Portaria nº. 1339 de 18 de novembro de 1999 do Ministério da Saúde.

Conforme explicado pela referida perita (CORBAL, 2015), com base na Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, editada pelo Ministério da Saúde, o Ministério da Previdência Social publicou o Decreto nº. 6.042/2007, no qual em seu anexo II, que

trata sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, foi inserida a lista B onde consta a síndrome burnout no título sobre transtornos mentais e comportamentos relacionados com o trabalho, ou seja, foi incluída no Regulamento da Previdência Social a síndrome de burnout como doença do trabalho:

Decreto nº. 6.042/2007, que alterou o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048/1999, em seu anexo II que trata sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei no 8.213, de 1991, inseriu na lista B, a síndrome de Burnout, no título sobre transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10). (CORBAL, 2015)

Quadro 2 – Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10):

LEGISLAÇÃO

Regulamento da Previdência Social

Anexo II

Lista B

Redação dada pelo Decreto nº 6.042/2007

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Bum-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z58.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z58.6)

Fonte: Decreto nº. 6.042/2007.

Desta forma, nos termos previstos na Lista B, do Anexo II, do Regulamento da Previdência Social, para que a síndrome de burnout seja considerada acidente do trabalho, indispensável se faz a verificação se o seu agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional está ligado ao árduo ritmo de trabalho ou com outras dificuldades físicas e/ou mentais decorrentes do trabalho.

Já em 2010, o INSS, por meio da Resolução nº. 128/INSS/PRES, de 16 de dezembro, aprovou o Manual de Diretrizes de Apoio à Decisão Médico-Pericial em

Psiquiatria, e é nesse manual que se encontra a conduta médico-pericial-previdenciária no caso de síndrome de burnout.

No referido manual, a síndrome de burnout está definida como:

Um transtorno grave de tensão emocional crônica relacionada ao trabalho, em que o estresse chega às últimas consequências e leva o organismo a esgotamento por exaustão. Clinicamente o indivíduo torna-se improdutivo, irresponsável, indiferente, desatencioso, frio emocionalmente, embotado e empobrecido em seus vínculos afetivos e laborais. O perfil do atingido caracteriza-se em serem profissionais idealistas, exigentes, perfeccionistas. (MANUAL DE DIRETRIZES DE APOIO À DECISÃO MÉDICO-PERICIAL EM PSIQUIATRIA, 2010, p. 48-49)

Por fim, a Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (2015) ainda explica que o grande problema que existe na atualidade é que no Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (SABI) brasileiro não consta o CID Z73.0, razão pela qual, enquanto a referida lista não é atualizada, para fins de padronização na conduta médico-pericial, o citado manual tem orientado os peritos a indicarem o diagnóstico CID F43.1 (Transtorno de estresse pós-traumático), não sendo raro, contudo, que a síndrome de burnout seja considerada com outro CID principal, dentre eles o F32 (episódios depressivos), o F40 (Transtornos fóbico-ansiosos), e outros, o que, conseqüentemente, dificulta a precisão de informações e estatísticas do número real de afastamentos em decorrência da síndrome de burnout, o que será melhor analisado a seguir.

3.2 O CORRETO DIAGNÓSTICO DA DOENÇA E A DIFICULDADE NA PRECISÃO DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICAS DO NÚMERO REAL DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO EM DECORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo levantamentos realizados pela Previdência Social, desde 2008 os transtornos mentais respondem pela terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil, sendo que dentre as enfermidades ocupacionais de natureza psicológica que mais afetam os obreiros atualmente, destacam-se a neurose profissional, o transtorno do estresse, e a síndrome do esgotamento profissional ou síndrome de burnout (ARAÚJO JÚNIOR, 2013, p.117).

Entretanto, conforme já citada acima a explicação da Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (2015), no que diz respeito especificamente à síndrome de burnout, esta muitas vezes não aparece nos dados estatísticos do INSS devido estar inserida com outros CID's principais, como transtorno fóbico-ansioso (CID F40), episódio depressivo (CID F32), e etc., o que "mascara", e muito, as informações estatísticas acerca da doença.

Com efeito, a dificuldade encontrada para a colheita de informações concretas e dados precisos acerca dos afastamentos previdenciários decorrentes da síndrome de burnout constitui traço comum aos interlocutores da pesquisa, conforme os depoimentos a seguir:

Não sei se os dados e as estatísticas referentes à síndrome de burnout serão tão reais pela questão da variedade de CID's relacionados ao estress. (INTERLOCUTOR 1)

Como os peritos do INSS não são necessariamente especialistas, pode ser que registrem outros CID's e não relacionados especificamente à síndrome de burnout. (INTERLOCUTOR 2)

O grande problema que vejo para a captação desses dados específicos acerca da síndrome de burnout é a questão da distinção entre o diagnóstico principal e secundário. (INTERLOCUTOR 3)

O INSS possui essas informações de modo muito superficial em razão da variedade de CID's, por isso a confiabilidade desses dados pode ser um problema. (INTERLOCUTOR 4)

As informações obtidas certamente estarão subestimadas em razão dos diversos CID's diagnosticados pelos peritos. (INTERLOCUTOR 5)

Por essas razões, a prova pericial com o exame de todas as condições em que o trabalho é e/ou era realizado se torna indispensável para a caracterização exata da enfermidade do trabalho, pois não restam dúvidas de que os sintomas das mais variadas doenças podem ser facilmente confundidos (BRANDÃO, 2009).

No que tange especificamente ao conceito e aos principais sintomas da síndrome de burnout, conforme dito anteriormente, a fim de auxiliar a conduta médico-pericial-previdenciária, estes foram devidamente previstos no volume II do Manual de Procedimentos por Benefícios por Incapacidade da Previdência Social de dezembro de 2010 (p. 48-49), como "um transtorno grave de tensão emocional crônica

relacionada ao trabalho, levando o estresse ao esgotamento por exaustão”, sendo certo que a doença “não aparece repentinamente”, ou seja, instala-se aos poucos, no qual “cl clinicamente o indivíduo torna-se improdutivo, irresponsável, indiferente, desatencioso, frio emocionalmente, embotado e empobrecido em seus vínculos afetivos e laborais”.

Ainda segundo o aludido Manual de Procedimentos (2010), “o perfil do atingido caracteriza-se em serem profissionais idealistas, exigentes, perfeccionistas”, sendo que “estudos realizados no Brasil mostram que categorias profissionais como médicos, enfermeiros, assistentes sociais, professores, bancários, agentes penitenciários, policiais, apresentam alta incidência de burnout”.

Outrossim, vale lembrar que este transtorno (CID Z73.0) ainda não se encontra contemplado na lista de diagnósticos do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade-SABI, o que gera inúmeros transtornos, sobretudo no que diz respeito às possíveis implicações jurídicas acerca do diagnóstico, motivo pelo qual na avaliação médica-pericial, imprescindível se faz o reconhecimento e/ou a descaracterização da síndrome de burnout, pois, como já visto, enquanto a referida lista não for atualizada, o manual sugere para título de padronização diagnóstica, que se indique como diagnóstico o CID F43.1 (reação prolongada ao stress).

Por sua vez, o procedimento da perícia ocorre da seguinte forma: O segurado, independente do que ele tenha, encontrando-se em incapacidade laboral, solicita uma perícia por meio de um agendamento 135 feito diretamente na Previdência Social. Em seguida, caberá ao perito avaliar a capacidade laborativa do trabalhador, estabelecendo o código CID 10, que no caso específico da síndrome de burnout deverá excepcionalmente ser indicado o já mencionado código F43.1 (reação prolongada ao stress), fixando as datas do início da doença (DID) e do início da incapacidade (DII) – se realmente houver incapacidade -, analisando, ainda, o nexo de causalidade da doença com o trabalho (incluindo a análise das listas A, B e C do Anexo II do Decreto nº. 3.048/1999), isentando ou não de carência, conforme ilustrado na figura 1 abaixo:

Figura 1 – Procedimento Médico-Pericial:



Fonte: Exposição oral realizada no dia 10 de dezembro de 2015 pela Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (DPSSO/SPPS/MTPS), na Reunião de Audiência Pública (Requerimento n.º. 249 da Deputada Geovânia de Sá, subscrito pela Deputada Carmen Zanotto) acerca do tema: "Debater a Síndrome de Burnout".

Como se vê na figura 1 acima, esse também é o procedimento pericial adotado no caso da síndrome de burnout, apenas ressaltando-se mais uma vez que no esgotamento profissional, o nexo de causalidade deverá ser auferido com base na lista B do Anexo II do Decreto n.º. 3.048/1999, assim como haverá isenção de carência por tratar-se de doença do trabalho.

Por fim, de acordo com Corbal (2015), algumas são as possíveis conclusões que o perito médico pode ter quando realiza uma avaliação inicial (Ax1) em um segurado. Geralmente, no caso de um auxílio-doença ele fixa uma data provável de cessação do benefício (DCB), como se fosse uma espécie de "auxílio-doença temporário", sendo, entretanto, essa data apenas aproximada. Assim, se porventura o segurado

ainda se sentir incapaz, até 15 (quinze) dias antes da cessação (DCB) ele poderá requerer a prorrogação do seu benefício.

Figura 2 – Procedimento Médico-Pericial: Conclusões



Fonte: Exposição oral realizada no dia 10 de dezembro de 2015 pela Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (DPSSO/SPPS/MTPS), na Reunião de Audiência Pública (Requerimento nº. 249 da Deputada Geovânia de Sá, subscrito pela Deputada Carmen Zanotto) acerca do tema: "Debater a Síndrome de Burnout".

Conforme se observa na figura 2 acima, em alguns casos na primeira avaliação (Ax1) poderá ocorrer até mesmo um encaminhamento para a reabilitação profissional, assim como em casos mais graves o perito poderá sugerir um benefício longo com revisão de 02 (dois) anos – Data da Comprovação de Incapacidade (DCI) -, ou até mesmo uma aposentadoria por invalidez, sendo que nessas duas últimas hipóteses dependerá de uma homologação superior.

Ademais, importante mais uma vez frisar que o Manual de Procedimentos (2010) também orienta que é imperativo durante a avaliação pericial reconhecer ou descaracterizar a síndrome de burnout, pois ela dá direito a um benefício de origem acidentária, razão pela qual, caso o perito confirme ser burnout e, portanto, tratar-se de doença de origem acidentária, deverá fixar o nexó técnico-previdenciário, ou seja, a relação do trabalho com a doença, e concederá o auxílio doença na forma de origem acidentária (B91), fazendo, assim, com que o segurado afastado de suas atividades laborais em decorrência da síndrome de burnout tenha todos os mesmos direitos daqueles trabalhadores que se afastaram por acidente de trabalho, incluindo a estabilidade no emprego de 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº. 8.213/1991.

Desta forma, a fim de auxiliar o trabalho dos peritos na decisão médico-pericial, o INSS elaborou o quadro-resumo a seguir (quadro 3), também contido no Manual de Procedimentos (2010), no qual prevê o grau de incapacidade, os fatores agravantes, os fatores atenuantes e possíveis conclusões a serem tomadas no caso específico da síndrome de burnout.

Quadro 3 – Quadro-Resumo de Verificação de Grau de Incapacidade e Apoio à Decisão Médico-Pericial:

DOENÇA	GRAU DE INCAPACIDADE	FATORES AGRAVANTES			FATORES ATENUANTES			APOIO À DECISÃO PERICIAL
		OCUPACIONAIS	MORBIDADES	SOCIAIS	OCUPACIONAIS	MORBIDADES	SOCIAIS	
SÍNDROME DE BURNOUT (Z73.0)	Há incapacidade	Profissionais de saúde, controladores de vdo, professores, policiais	Transtorno de personalidade prévia Gravidade dos sintomas apresentados	Ausência de apoio familiar e no trabalho		Ausência de personalidade prévia	Apoio familiar e profissional	Em AX1, entre 30 e 60 dias. Em casos de PP ou PR, é recomendável SIMA. Em casos de pior evolução pode chegar a R2 ou RP.
PROBLEMAS RELACIONADOS AO AMBIENTE SOCIAL (Z60.0)	Geralmente, não há incapacidade	Desajuste no ambiente de trabalho	Transtorno de personalidade prévia Gravidade dos sintomas apresentados	Grau de influência e gravidade do evento na vida da pessoa	Ambiente protegido		Apoio familiar Trabalhadores jovens	Em AX1, até 30 dias. Em casos de PP ou PR, é recomendável SIMA.

Fonte: Manual de Procedimentos em Benefícios por Incapacidade da Previdência Social – INSS – Volume II, p. 88.

Nota-se no quadro 3 acima, que na falta de informações condizentes, havendo dúvidas razoáveis no diagnóstico, e antes de firmar um diagnóstico de certeza, é recomendável ao perito solicitar informações ao médico assistente (SIMA), mesmo que seja na primeira avaliação (Ax1).

Para tanto, toda vez que o perito sentir a necessidade de obter maiores informações a respeito de determinado segurado, bem como nos casos de Pedido de Prorrogação (PP) ou Pedido de Reconsideração (PR), é aconselhável que emita uma Solicitação de Informação ao Médico Assistente (SIMA), que nada mais é do que um documento impresso que é entregue pelo perito ao paciente a fim de que esse leve ao seu médico, sendo tal conduta totalmente lícita, legal e permitida.

No referido quadro 3 também há a orientação para a primeira avaliação (Ax1) acerca do eventual prazo de afastamento inicial a ser concedido, que segundo o Manual de Procedimentos (2010) seria entre 30 e 60 dias, ficando assegurado nos casos de uma pior evolução, a RP (reabilitação profissional) e R2 (perícia de revisão de 2 anos).

Não obstante todas essas recomendações, segundo Júnior (2011), é muito comum o segurado entrar em Auxílio-Doença Previdenciário ("B31"), com um "CID Secundário" referente a um dos sintomas que acompanham a síndrome de burnout:

O segurado entra em Auxílio-Doença Previdenciário (B31) e com um CID Secundário, ou seja, de um dos sintomas que acompanham o *burnout*: estresse prolongado, neurastenia, depressão, etc. Este indivíduo, se bem acompanhado pelo seu psiquiatra assistente, terá o diagnóstico de *burnout* firmado, e retornará para conversão de B31 em B91. Caberá, então, ao perito médico avaliar todo o exposto neste texto, para ratificar ou não o diagnóstico de Síndrome de *Burnout*. Uma vez ratificado é caso para Auxílio-Doença Acidentário (B91) [...]. (JUNIOR, 2011 p. 66-77)

De fato, este também foi o posicionamento de 3 (três) dos 5 (cinco) interlocutores da pesquisa, conforme verifica-se nos depoimentos a seguir:

Na maioria dos casos dos benefícios deferidos, os peritos reconhecem que se trata de uma doença comum. (INTERLOCUTOR 1)

Entendo que muitas vezes o segurado sai prejudicado por causa de um diagnóstico não preciso por parte da perícia médica. (INTERLOCUTOR 2)

Muitas vezes o trabalhador fica afastado por uma doença comum qualquer. (INTERLOCUTOR 3)

Ainda segundo os interlocutores da pesquisa, de modo geral, embora a doença conste do quadro-resumo de verificação de grau de incapacidade e apoio à decisão

médico-pericial (quadro 3), muitos peritos deixam de enquadrar a sintomatologia apresentada pelo trabalhador como derivada da síndrome de burnout, em razão da grande complexidade de se precisar um correto nexos de causalidade, o que, conseqüentemente, acaba por prejudicar inúmeros obreiros que deixam de usufruir de seus direitos.

Com isso, pode-se concluir que em boa parte dos benefícios concedidos pelo INSS, é possível que os peritos reconheçam os sintomas do segurado como os de uma doença comum, sem qualquer relação com o trabalho, o que, conseqüentemente, retira do empregado uma série de direitos e garantias que lhe seriam assegurados na hipótese de reconhecimento do acidente de trabalho, dentre elas, e talvez a principal, a já mencionada estabilidade acidentária.

Sendo assim, diagnosticar corretamente a síndrome de burnout, e a realização da atualização do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (SABI) brasileiro, com a devida inserção do CID Z73.0 em sua lista, seriam medidas fundamentais para uma apuração mais profunda e um levantamento mais confiável acerca dos dados estatísticos do número real de afastamentos do trabalho em decorrência da síndrome de burnout.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Primeiramente vale ressaltar que os setores de conhecimento abrangidos pela presente pesquisa apresentam caráter transdisciplinar, com incidência de investigações contidas entre searas da Sociologia do Trabalho e do Direito.

Goldenberg (1997) citando Franz Boas afirma que o objetivo do pesquisador é compreender a vida do indivíduo dentro da própria sociedade em que vive. Compreensão esta que advém de uma investigação científica traduzida por estatísticas e percepções dos atores que fazem parte de determinado campo amostral.

A presente pesquisa, quantitativa e qualitativa, foi viabilizada principalmente por meio de análise de dados colhidos da Previdência Social dos últimos anos, e de informações concedidas por 05 (cinco) interlocutores que são profissionais que trabalham em diversos setores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Com efeito, a fim de realizar a coleta de dados junto à Previdência Social acerca da quantidade de concessão de benefícios decorrentes de doenças ocupacionais, em especial a síndrome de burnout, e os consequentes gastos da União com os referidos benefícios, foram necessárias inúmeras conversas com os interlocutores da pesquisa que trabalham diretamente naquela autarquia federal (INSS).

Para tanto, o primeiro passo foi conversar por meio das redes sociais com o interlocutor 1 que trabalha há 07 (sete) anos na agência do INSS do município de Governador Valadares/MG.

O objetivo principal era comprovar o aumento constante do número de afastamentos do trabalho e, conseqüentemente, do recebimento de benefícios previdenciários, com reflexos diretos na economia estatal, em virtude da síndrome de burnout pelas exigências competitivas da sociedade moderna capitalista, e, ao mesmo tempo, tentar descobrir por qual motivo existe uma grande dificuldade para apurar de forma concreta e real os dados específicos da previdência social acerca da referida doença.

Segundo o interlocutor 1 os dados e as estatísticas referentes à síndrome de burnout não seriam tão reais em virtude da variedade de CID's relacionados ao estresse. Em todo caso, a fim de colaborar com a elaboração da pesquisa, indicou e passou o contato do interlocutor 2 que é o gerente responsável pela agência da Previdência Social no Município de Cariacica, no Estado do Espírito Santo.

Em conversa pessoalmente com o interlocutor 2, o mesmo revelou que “como os peritos do INSS não são necessariamente especialistas, pode ser que registrem outros CID's e não relacionados especificamente à síndrome de burnout”, fato este que, por si só, já dificultaria, e muito, a obtenção de informações concretas para embasar a pesquisa.

Entretanto, como não teria como fornecer maiores informações sobre as concessões de benefícios decorrentes especificamente da síndrome de burnout, o interlocutor 2 agendou uma reunião com o interlocutor 3 que é o chefe do setor de recursos humanos do INSS de Vitória, no Estado do Espírito Santo, pois, segundo o interlocutor 2, o interlocutor 3 teria contatos e acesso aos médicos peritos da Previdência.

Por sua vez, o interlocutor 3 afirmou que o grande problema para a captação dos dados específicos acerca da síndrome de burnout seria a questão da confusão que muitas vezes é feita entre o diagnóstico principal e secundário das doenças, razão pela qual seria interessante conversar diretamente com médicos peritos a fim de saber corretamente como tais informações são armazenadas no sistema do INSS.

Já os médicos peritos previdenciários, interlocutores 4 e 5, em síntese, conforme já mencionado no capítulo anterior, afirmaram que:

O INSS possui essas informações de modo muito superficial em razão da variedade de CID's, por isso a confiabilidade desses dados pode ser um problema. (INTERLOCUTOR 4)

As informações obtidas certamente estarão subestimadas em razão dos diversos CID's diagnosticados pelos peritos. (INTERLOCUTOR 5)

Entretanto, embora não tenham contribuído com maiores informações, os interlocutores 4 e 5 foram fundamentais para a realização e a conclusão da pesquisa, pois foram eles que indicaram a brilhante palestra ministrada no dia 10 de dezembro de 2015 pela Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (DPSSO/SPPS/MTPS), na Reunião de Audiência Pública (Requerimento nº. 249 da Deputada Geovânia de Sá, subscrito pela Deputada Carmen Zanotto) acerca do tema: "Debater a Síndrome de Burnout", que serviu de fundamentação para boa parte do trabalho, bem como sugeriram que fosse feita a realização de uma consulta junto ao Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) do INSS para a obtenção de informações suplementares acerca do tema pesquisado, o que será devidamente analisado nos tópicos a seguir.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS EXTRAÍDOS DA BASE DE DADOS HISTÓRICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: RESUMO DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Primeiramente, importante destacar que a última atualização que se tem na base de dados estatísticos da previdência social, disponibilizados no site institucional do INSS, refere-se ao ano de 2014, razão pela qual, neste particular deixou-se de analisar os dados referentes aos anos de 2015, 2016, e o corrente 2017.

Desta forma, conforme o quadro 4 abaixo, analisou-se a quantidade de benefícios concedidos pela previdência social e os respectivos reflexos nos gastos do Estado desde o ano de 2005.

A referida análise foi de extrema importância para o deslinde da pesquisa, pois pôde comprovar que efetivamente há mais de 10 (dez) anos o número de benefícios concedidos pelo INSS em todo o território nacional vem aumentando gradativamente, assim como, que os gastos da União com a previdência social vêm crescendo de forma assustadora, onerando, assim, os cofres públicos do Estado que acaba deixando de investir em outros setores/segmentos da sociedade.

Quadro 4 – Resumo de Benefícios Concedidos pelo INSS:



Fonte: Base de dados – Estatísticas de Previdência Social (2014)

Com efeito, de acordo com o quadro 4 acima, o número de benefícios concedidos pelo INSS em todo do território nacional que em 2005 foi de 3.955.724 (três milhões, novecentos e cinquenta e cinco mil, setecentos e vinte e quatro), passou para 5.211.030 (cinco milhões, duzentos e onze mil, e trinta) em 2014, o que significou um aumento de aproximadamente 31,73% (trinta e um, setenta e três por cento) no número de concessões de benefícios ao longo desses anos.

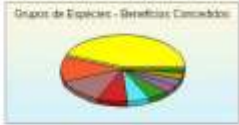
Verifica-se também que no ano de 2005 acrescentou-se um gasto de R\$ 2.076.161.000,00 (dois bilhões, setenta e seis milhões, cento e sessenta e um mil reais) às despesas estatais com a inclusão desses novos 3.955.724 benefícios concedidos, ao passo que no ano de 2014, com a concessão dos 5.211.030 novos benefícios, houve um acréscimo de mais R\$ 5.485.224.494,92 (cinco bilhões, quatrocentos e oitenta e cinco milhões, duzentos e vinte e quatro mil, quatrocentos e noventa e quatro reais, e noventa e dois centavos) nos gastos da União com a previdência social.

Desse total de novos benefícios concedidos e os seus respectivos impactos na economia do país no ano de 2014, percebe-se no quadro 5 abaixo que 279.868 (duzentos e setenta e nove mil, oitocentos e sessenta e oito) foram apenas com a concessão de auxílio doença acidentário, o que corresponde a um percentual de

aproximadamente 5,37% (cinco, trinta e sete por cento) do total de benefícios concedidos no referido período, dos quais geraram um acréscimo de R\$ 333.601.532,60 (trezentos e trinta e três milhões, seiscentos e um mil, quinhentos e trinta e dois reais, e sessenta centavos) nos gastos com a previdência.

Quadro 5 – Resumo de Benefícios Concedidos pelo INSS:

Grupo/ Previdência Especial	Quantidade	Valor (R\$)
Auxílio Doença	2.329.151	2.574.723.413,66
Aj. Saúde	843.887	883.237.733,72
RD-Salário-Invalididade	621.687	497.379.978,06
Planilha por Mês	409.248	481.496.882,17
A2-Aj Tempo Certo LOPE	292.515	492.089.227,48
Auxílio Doença Acidentária	279.868	333.601.532,60
Aj. Invalidez	189.651	215.468.359,71
R7-Aposar. Portador de Doenças	183.463	132.812.882,72
R8-Aposar. Idoso	160.204	155.956.556,29
Outros	51.296	114.386.413,90
TOTAL	8.211.000	8.485.224.494,92



Grupos de Especiais - Benefícios Concedidos

[Para maiores detalhes clique aqui](#)

Fonte: Base de dados – Estatísticas de Previdência Social (2014)

Ainda analisando o quadro 5 acima, constata-se que foram concedidos no ano de 2014, 189.651 (cento e oitenta e nove mil, seiscentos e cinquenta e um) benefícios referentes à aposentadoria por invalidez, que equivalem à aproximadamente 3,63% (três, sessenta e três por cento) do total de benefícios concedidos no referido período, o que, por si só, resultou em um acréscimo de R\$ 215.468.359,71 (duzentos e quinze milhões, quatrocentos e sessenta e oito mil, trezentos e cinquenta e nove reais, e setenta e um centavos) aos cofres estatais.

Sendo assim, certamente que nos números referentes às concessões dos auxílios doenças acidentários e das aposentadorias por invalidez ora analisados, estão incluídos os casos de afastamentos decorrentes da síndrome de burnout ocasionada, dentre outros fatores, pelas exigências competitivas da sociedade moderna capitalista.

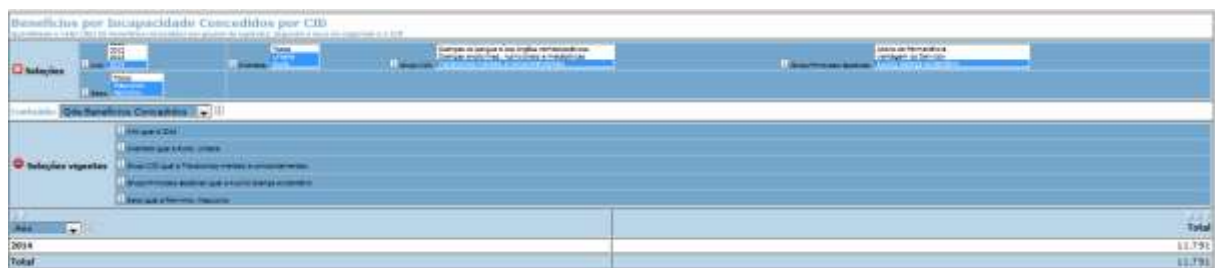
4.2 ANÁLISE DOS DADOS EXTRAÍDOS DA BASE DE DADOS HISTÓRICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE CONCEDIDOS POR CID

Uma vez constatado que apenas no ano de 2014 foram concedidos 279.868 (duzentos e setenta e nove mil, oitocentos e sessenta e oito) benefícios de auxílio

doença acidentário, e mais 189.651 (cento e oitenta e nove mil, seiscentos e cinquenta e um) benefícios referentes à aposentadoria por invalidez, imperioso foi analisar quantos desses se referiam ao grupo CID relacionado aos transtornos mentais e comportamentais, comparando-os com os anos anteriores.

De fato, tal análise se faz necessária haja vista que desde 1999 a síndrome de burnout foi inserida pela Portaria nº. 1.339 do Ministério da Saúde nos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, tendo sido posteriormente, já em 2007, inserida no Regulamento da Previdência Social no grupo V da CID 10 que também trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho.

Figura 3 – Quantidade de Benefícios por Incapacidade concedidos por CID: Transtornos mentais e comportamentais – Auxílio Doença Acidentário



Fonte: Base de dados – Dataprev (2014)

Assim, conforme observa-se na figura 3 acima, só em 2014, considerando a clientela urbana e rural, bem como os sexos masculinos e femininos, foram concedidos 11.791 (onze mil, setecentos e noventa e um) benefícios de auxílio doença acidentário provenientes do grupo CID relacionado especificamente aos transtornos mentais e comportamentais, o que equivale à aproximadamente 4,2% (quatro, dois por cento) de todos os auxílios doenças acidentários concedidos no período, gerando um impacto de R\$ 19.838.884,54 (dezenove milhões, oitocentos e trinta e oito mil, oitocentos e oitenta e quatro reais, e cinquenta e quatro centavos) a mais nos cofres públicos, como se verifica na figura 4 abaixo:

Figura 4 – Valor dos Benefícios por Incapacidade concedidos por CID: Transtornos mentais e comportamentais – Auxílio Doença Acidentário

Ano	Total
2014	19.838.684,26
Total	19.838.684,26

Fonte: Base de dados – Dataprev (2014)

Já no que tange às aposentadorias por invalidez concedidas por CID transtornos mentais e comportamentais no ano de 2014, conforme figura 5 abaixo, também correspondem a um número significativo do total de benefícios concedidos.

Figura 5 – Quantidade de Benefícios por Incapacidade concedidos por CID: Transtornos mentais e comportamentais – Aposentadoria por Invalidez

Ano	Total
2014	12.011
Total	12.011

Fonte: Base de dados – Dataprev (2014)

Como se vê na figura 5 acima, em 2014, considerando a clientela urbana e rural, bem como os sexos masculinos e femininos, foram concedidas 12.011 (doze mil e onze) benefícios de aposentadoria por invalidez provenientes do grupo CID relacionado especificamente aos transtornos mentais e comportamentais, o que equivale à aproximadamente 6,3% (seis, três por cento) de todas as aposentadorias por invalidez concedidas no período, gerando um impacto de R\$ 15.734.626,19 (quinze milhões, setecentos e trinta e quatro mil, seiscentos e vinte e seis reais, e dezenove centavos) a mais nos cofres públicos, conforme se observa na figura 6 abaixo:

Figura 6 – Valor dos Benefícios por Incapacidade concedidos por CID: Transtornos mentais e comportamentais – Aposentadoria por Invalidez

The screenshot shows a software interface with a table at the bottom. The table has two columns: 'Ano' and 'Total'. The row for '2014' shows a total value of 15.724.026,19. The 'Total' row also shows 15.724.026,19.

Ano	Total
2014	15.724.026,19
Total	15.724.026,19

Fonte: Base de dados – Dataprev (2014)

Outrossim, em comparação ao ano de 2012 (figura 7), por exemplo, tem-se que no ano de 2014 houve um aumento de 194 (cento e noventa e quatro) novos casos de concessão de auxílio doença acidentário, pois se em 2012 foram concedidos 11.597 (onze mil, quinhentos e noventa e sete) auxílios doenças acidentários, em 2014, como já visto, esse número subiu para 11.791 (onze mil, setecentos e noventa e um).

Figura 7 – Quantidade de Benefícios por Incapacidade concedidos por CID: Transtornos mentais e comportamentais – Auxílio Doença Acidentário

The screenshot shows a software interface with a table at the bottom. The table has two columns: 'Ano' and 'Total'. The row for '2012' shows a total quantity of 11.597. The 'Total' row also shows 11.597.

Ano	Total
2012	11.597
Total	11.597

Fonte: Base de dados – Dataprev (2012)

Desta forma, não se pode negar que existe um aumento gradativo no número concessões de benefícios de auxílio doença acidentário e de aposentadoria por invalidez por CID transtornos mentais e comportamentais ao longo dos anos, o que corrobora com o argumento que vem sendo sustentado no decorrer do trabalho, no qual cada vez mais os trabalhadores brasileiros estão afastando-se de suas atividades laborativas em virtude de problemas psicológicos, dentre eles a síndrome de burnout.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS POR MEIO DO SISTEMA ELETRÔNICO DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO (SIC) DO INSS ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT

Seguindo a sugestão feita pelos interlocutores 4 e 5, e a fim de obter dados complementares acerca do tema pesquisado, conforme verifica-se na figura 8 abaixo, foram solicitadas algumas informações ao serviço de informação ao cidadão (SIC) do INSS por meio de seu sistema eletrônico.

Figura 8 – Solicitação de Informações feita ao e-SIC do INSS:

Dados do Pedido	
Protocolo	37400003680201777
Solicitante	[REDACTED]
Data de Abertura	23/06/2017 11:39
Orgão Superior Destinatário	MPS – Ministério da Previdência Social
Orgão Vinculado Destinatário	INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
Prazo de Atendimento	17/07/2017
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de Recebimento da Resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo	Estatísticas sobre afastamento previdenciários relacionados à Síndrome de Bournout
Detalhamento	<p>Visando colher dados para elaboração de trabalho de conclusão de curso de Mestrado, solicito informar-me os dados disponíveis nessa autarquia sobre afastamentos previdenciários (auxílio-doença e aposentadoria por invalidez) em decorrência do diagnóstico de trabalhadores com a Síndrome de Bournout (CID: Z73.0), em especial:</p> <p>A) O número de casos de afastamento previdenciários registrados nos últimos 5 anos pelo motivo Síndrome de Bournout, CID Z73.0 (diagnóstico principal e secundário).</p> <p>B) O número de casos de afastamento previdenciários registrados nos últimos 5 anos pelo motivo "Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho" (CID Z56.6)(diagnóstico principal e secundário)..</p>

Fonte: Protocolo 37400003680201777: e-SIC do INSS

De fato, procurou-se saber efetivamente quais eram as informações disponíveis no INSS sobre os casos de afastamentos previdenciários (auxílio-doença e aposentadoria por invalidez) decorrentes do diagnóstico de trabalhadores portadores de síndrome de burnout (CID: Z73.0), em especial: a) O número de casos de afastamentos previdenciários registrados nos últimos 5 (cinco) anos pelo motivo síndrome de burnout, CID Z73.0 (diagnóstico principal e secundário); e b) O número

de casos de afastamentos previdenciários registrados nos últimos 5 (cinco) anos pelo motivo "Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho" (CID Z56.6) (diagnóstico principal e secundário).

Figura 9 – Resposta à Solicitação de Informações feita ao e-SIC do INSS:

Dados da Resposta		
Data de Resposta	07/07/2017 07:33	
Tipo de Resposta	Acesso Concedido	
Classificação do Tipo de Resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC	
Resposta	<p>Prezado Senhor,</p> <p>Esclarecemos que a Lei de Acesso à Informação não ampara a formulação de consultas, reclamações e denúncias, bem como pedidos de providências para a Administração Pública Federal ou solicitações de indenizações. Os pedidos devem veicular, única e exclusivamente, o acesso a "dados públicos processados ou não, que podem ser utilizados para a produção e transmissão de conhecimento, contidos em qualquer meio, suporte ou formato".</p> <p>Encaminhamos em anexo os dados informados pela Diretoria de Saúde do Trabalhador do INSS – DIRSAT/INSS.</p> <p>Esclarece a DIRSAT que o INSS possui em seus registros apenas a informação do CID principal.</p> <p>Por fim, reforçamos que o SIC não substitui os canais de atendimento do INSS, registrando que da resposta acima cabe recurso à Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica, no prazo de dez dias, conforme termos do caput art. 21 do Dec. 7.724/2012.</p> <p>Atenciosamente, Serviço de Informações ao Cidadão – INSS</p>	
Responsável pela Resposta	Diretoria de Saúde do Trabalhador	
Destinatário do Recurso de Primeira Instância:	Jose Oliveira de Carvalho Neto	
Prazo Limite para Recurso	19/07/2017	
Classificação do Pedido		
Categoria do Pedido	Pessoa, família e sociedade	
Subcategoria do Pedido	Previdência social	
Número de Perguntas	1	
Histórico do Pedido		
Data do evento	Descrição do evento	Responsável
23/06/2017 11:39	Pedido Registrado para para o Órgão INSS – Instituto Nacional do Seguro Social	SOLICITANTE
07/07/2017 07:33	Pedido Respondido	MPS – Ministério da Previdência Social/INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

Fonte: Protocolo 37400003680201777: e-SIC do INSS

Como se vê, em resposta à solicitação feita, o e-SIC do INSS emitiu alguns esclarecimentos (figura 9) e, em seguida, encaminhou os dados informados pela Diretoria de Saúde do Trabalhador do INSS – DIRSAT/INSS, esclarecendo ainda que, segundo o DIRSAT, o INSS possui em seus registros apenas a informação do CID principal.

Quadro 6 – Número de Afastamentos Concedidos pelo INSS: CID Z73.0

CID	2012			2013		
	Aux. Doença Previd.	Aposent. Invalidez Previd.	Total	Aux. Doença Previd.	Aposent. Invalidez Previd.	Total
Z73 Problemas Relacionados c/A Organiz Modo	28	0	28	30	0	30
Z73.0 Esgotamento	39	1	40	62	0	62
Z73.1 Acentuacao de Tracos de Personalidade	1	0	1	1	0	1
Z73.2 Falta de Repouso e de Lazer	1	0	1	0	0	0
Z73.3 Stress Neop	14	0	14	23	0	23
Z73.4 Habilidades Sociais Inadequadas Neop	1	0	1	4	1	5
Z73.5 Conflito Sobre O Papel Social Neop	0	0	0	0	0	0
Z73.6 Limitas Impostos as Atividades p/Invali	4	0	4	4	0	4
Z73.8 Outr Probl Relac Organiz Modo de Vida	1	0	1	2	0	2
Z73.9 Probl Relac Organiz Modo de Vida Ne	1	0	1	1	0	1
Z56 Problemas Relacionados Emprego e Desem	12	1	13	20	0	20
Z56.0 Desemprego Ne	0	0	0	1	0	1
Z56.1 Mudanca de Emprego	0	0	0	0	0	0
Z56.2 Ameaca de Perda de Emprego	15	0	15	26	0	26
Z56.3 Ritmo de Trabalho Penoso	0	0	0	1	0	1
Z56.4 Desacordo c/Patroa e Colegas de Trabalh	3	0	3	0	0	0
Z56.5 Ma Adaptaco ao Trabalho	27	1	28	38	0	38
Z56.6 Outr Dific Fisicas Mentais Relac ao Tra	8	0	8	6	0	6
Z56.7 Outr Problemas e Os Ne Relac Emprego	0	0	0	14	0	14

2014			2015		
Aux. Doença Previd.	Aposent. Invalidez Previd.	Total	Aux. Doença Previd.	Aposent. Invalidez Previd.	Total
23	1	24	23	0	23
50	0	50	65	0	65
1	0	1	0	0	0
2	0	2	0	0	0
29	1	30	28	0	28
8	1	9	3	0	3
1	0	1	0	0	0
4	0	4	2	0	2
1	0	1	0	0	0
4	0	4	1	0	1
31	0	31	31	1	32
6	0	6	8	0	8
0	0	0	0	0	0
26	0	26	11	0	11
3	0	3	0	0	0
6	0	6	4	0	4
51	1	52	46	0	46
10	0	10	9	0	9
5	0	5	3	0	3

2016		
Aux. Doença Previd.	Aposent. Invalidez Previd.	Total
35	0	35
100	0	100
1	0	1
1	0	1
20	0	20
7	1	8
0	0	0
3	0	3
4	0	4
2	0	2
48	0	48
14	0	14
1	0	1
17	0	17
7	0	7
9	0	9
119	2	121
14	0	14
5	0	5

Fonte: Protocolo 37400003680201777: e-SIC do INSS

Segundo os números apresentados no quadro 6 acima, em 2012 houveram 39 (trinta e nove) casos de recebimento de auxílio doença e 01 (um) caso de aposentadoria por invalidez, totalizando 40 (quarenta) afastamentos decorrentes do CID Z73.0 (esgotamento).

Percebe-se que esse número foi crescendo gradativamente, ano a ano, passando de 62 (sessenta e dois) casos de auxílio doença em 2013, para 65 (sessenta e cinco) em 2015, e 100 (cem) em 2016.

Em suma, o que pôde ser facilmente verificado é que, como já esperado e suspeitado, essas informações com certeza estão mascaradas, propiciando, assim, cifras ocultas a respeito da doença pesquisada, eis que, conforme informado, o INSS só possui informações sobre o CID principal, e como são vários fatores que levam ao afastamento por causa do transtorno, é possível que muito dos casos o CID da síndrome de burnout seja inserido como secundário.

Assim, diante de tais informações, procurou-se novamente os interlocutores 4 e 5 a fim de que avaliassem os dados apresentados pela Diretoria de Saúde do Trabalhador do INSS – DIRSAT/INSS.

Por sua vez, os interlocutores 4 e 5 ratificaram integralmente as afirmações anteriormente prestadas no seguinte sentido:

Agora mesmo que não tenho dúvidas de que o INSS não possui essas informações precisas. Continuo afirmando que a confiabilidade desses dados é um grande problema. (INTERLOCUTOR 4)

Como se pode vê as informações realmente estão subestimadas, pois existem no Brasil muito mais casos de trabalhadores afastados por causa da síndrome de burnout do que os relatados na planilha apresentada. (INTERLOCUTOR 5)

Por fim, ainda segundo os referidos interlocutores 4 e 5, essa possível discrepância entre os dados apresentados e o real número prático de afastamentos decorrentes da síndrome de burnout, pode ser justificado justamente pela dificuldade que o INSS possui em apurar e levantar estatísticas específicas do referido transtorno (Z73.0) que, por sua vez, ainda não se encontra contemplado na lista de diagnósticos do

Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade-SABI, e, por diversas vezes, vem sendo substituído, dentre outros, pelos diagnósticos dos CID's F43.1 (Transtorno de estresse pós-traumático), F32 (episódios depressivos), e F40 (Transtornos fóbico-ansiosos).

4.4 ANÁLISE DOS DADOS EXTRAÍDOS DO SISTEMA ÚNICO DE INFORMAÇÃO DE BENEFÍCIO (SUIBE) ACERCA DOS CID'S F43.1, F32 E F40

Primeiramente, em virtude de sua não previsão, registra-se que não se teve como extrair do Sistema Único de Informação de Benefício (SUIBE) o CID Z73.0, referente aos afastamentos por incapacidade decorrentes da síndrome de burnout, razão pela qual analisou-se abaixo (quadro 6) os CID's F43.1 (Transtorno de estresse pós-traumático), F32 (episódios depressivos), e F40 (Transtornos fóbico-ansiosos), que vem sendo utilizados de forma alternativa nos casos de diagnóstico de esgotamento profissional.

Quadro 7 – Concessão de Benefícios com os CID's F43.1, F40, e F32:



**SÍNDROME DE BURNOUT
OU ESGOTAMENTO PROFISSIONAL**

CID	Espécie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
F43.1 Estado de Stress Pós-Traum	Total	2.071	2.285	2.507	2.679	2.761	2.062	14.365
	Auxílio Doença Previdenciário	1.127	1.291	1.378	1.454	1.564	1.139	7.933
	Aposentadoria Invalidez Previdenciária	45	53	42	49	39	33	261
	Auxílio Doença por Acidente do Trabalho	878	914	1.048	1.145	1.117	866	5.968
	Aposent. Invalidez Acidente Trabalho	21	27	39	51	41	24	203
F40 Transt Fóbico-Ansiosos	Total	1.530	1.467	1.523	1.492	1.419	874	8.255
	Auxílio Doença Previdenciário	1.384	1.298	1.381	1.350	1.292	744	7.449
	Aposentadoria Invalidez Previdenciária	55	54	45	43	38	27	262
	Auxílio Doença por Acidente do Trabalho	80	118	96	98	86	51	534
	Aposent. Invalidez Acidente Trabalho	1	2	1	1	5	2	10
F32 Episódios Depressivos	Total	29.434	28.855	28.368	29.399	29.242	16.937	164.235
	Auxílio Doença Previdenciário	26.538	26.123	26.022	27.078	27.002	17.568	150.331
	Aposentadoria Invalidez Previdenciária	920	824	705	642	643	482	4.218
	Auxílio Doença por Acidente do Trabalho	1.951	1.875	1.607	1.645	1.565	870	9.509
	Aposent. Invalidez Acidente Trabalho	25	35	34	36	30	17	177

FONTE: SUIBE
Módulo: Concedidos
PERÍODO JANEIRO/2010-OUTUBRO/2015
Data da consulta: 08.12.2015

Fonte: Exposição oral realizada no dia 10 de dezembro de 2015 pela Perita Médica Previdenciária Betyna Saldanha Corbal (DPSSO/SPPS/MTPS), na Reunião de Audiência Pública (Requerimento nº. 249 da Deputada Geovânia de Sá, subscrito pela Deputada Carmen Zanotto) acerca do tema: "Debater a Síndrome de Burnout".

Em relação ao CID F43.1 (Transtorno de estresse pós-traumático), percebe-se que entre os anos 2010 e 2015 foram concedidos como espécie acidentária 5.968 (cinco mil, novecentos e sessenta e oito) benefícios de auxílio doença e 203 (duzentos e três) aposentadorias por invalidez.

Já acerca do CID F40 (Transtornos fóbico-ansiosos), constata-se que entre os anos 2010 e 2015 foram concedidos como espécie acidentária 534 (quinhentos e trinta e quatro) benefícios de auxílio doença e 10 (dez) aposentadorias por invalidez.

Quanto ao CID F32 (episódios depressivos), verifica-se que entre os anos 2010 e 2015 foram concedidos como espécie acidentária 9.509 (nove mil, quinhentos e nove) benefícios de auxílio doença e 177 (cento e setenta e sete) aposentadorias por invalidez.

Enfim, observa-se que ao todo, somando os 03 (três) CID's que estão diretamente ligados à síndrome de burnout, entre os anos de 2010 e 2015 foram concedidos como espécie acidentária 16.011 (dezesesseis mil e onze) benefícios de auxílio doença e 390 (trezentos e noventa) aposentadorias por invalidez, o que ratifica o argumento defendido ao longo do trabalho de que a crise econômica implantada no país, juntamente com as cada vez maiores exigências competitivas da sociedade moderna capitalista, estão impactando diretamente na saúde mental dos trabalhadores brasileiros.

CONCLUSÃO

Segundo levantamentos realizados pela Previdência Social, há aproximadamente 10 (dez) anos os transtornos mentais respondem pela terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil, sendo que desses, 30% (trinta por cento) dos trabalhadores brasileiros sofrem de síndrome de burnout.

Com efeito, apurou-se que a crise econômica instalada no país, o aumento constante das cobranças por metas e resultados por parte dos empregadores, o mercado de trabalho cada vez mais escasso e competitivo, e a falta de políticas públicas eficazes por parte do Estado, contribuem de forma significativa para o surgimento de enfermidades nos trabalhadores, dentre elas a síndrome de burnout.

Ocorre que, embora seja uma das maiores causas de afastamentos do trabalho, constatou-se também que muito pouco se tem relatado acerca dos reais reflexos da síndrome de burnout na previdência social.

De fato, apesar da percepção do nítido aumento do número de afastamentos do trabalho e, conseqüentemente, do recebimento de benefícios previdenciários, com reflexos diretos na economia estatal em virtude da síndrome de burnout, verificou-se que ainda hoje existe uma extrema dificuldade para a apuração de dados específicos da previdência social em relação à referida doença.

Desse modo, durante todo o trabalho procurou-se analisar a síndrome de burnout resultante das exigências competitivas da sociedade moderna capitalista e as suas conseqüências previdenciárias, bem como se buscou entender os motivos para tanta dificuldade no levantamento e na apuração de forma precisa de dados, informações, e estatísticas do número real de afastamentos do trabalho em decorrência do referido transtorno que atormenta tantos trabalhadores no Brasil.

Foi nesse contexto que, após a devida revisão bibliográfica sobre o tema, se delineou a presente pesquisa, quantitativa e qualitativa, procurando realizar interconexões e cruzamentos de informações entre os dados pesquisados na Previdência Social e as opiniões dos 05 (cinco) interlocutores que são profissionais

concurados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), totalmente gabaritados, com vastas experiências no setor administrativo e no setor médico daquela autarquia.

Ressalta-se que sobre o seu aspecto qualitativo, o número de interlocutores ouvidos, embora possa sugerir pequena representatividade numérica, se fez muito relevante, tendo em vista que os seus relatos constituíram-se em recurso utilizado para uma melhor compreensão do ponto de vista prático acerca do tema pesquisado, o que foi fundamental para uma análise mais pormenorizada dos dados coletados no INSS e a obtenção dos resultados atingidos.

Em um primeiro momento do trabalho, como premissa básica do presente estudo, foi destacada a correlação existente entre a síndrome de burnout como fruto das exigências competitivas da sociedade moderna capitalista, viabilizada pela discrepância detectada na desigualdade de renda e de riqueza entre os cidadãos, e as transformações ocorridas no atual mercado de trabalho, no qual constatou-se que, com o passar dos anos, a busca constante pela lucratividade se sobrepôs em relação à humanização e aos direitos dos trabalhadores.

Outra premissa deste estudo, foi a demonstração da substancial importância do Estado na implementação de políticas públicas eficazes para proteger a saúde e a segurança do trabalhador, a fim de que não haja mais casos de afastamentos do trabalho em decorrência de enfermidades relacionadas ao ambiente laboral, em especial à síndrome de burnout.

Partindo de tais premissas, uma vez caracterizada a síndrome de burnout como efetivamente doença do trabalho, atestou-se no terceiro capítulo os grandes impactos da referida doença no custo social, bem como a importância de um correto diagnóstico a fim de se evitar maiores dificuldades na precisão de informações e estatísticas do número real de afastamentos do trabalho em decorrência de tal transtorno mental.

Constatou-se também no terceiro capítulo o papel fundamental desempenhado pela perícia médica previdenciária (PMP) no diagnóstico correto da síndrome de burnout,

sendo tal medida determinante para a concessão de afastamentos na espécie acidente de trabalho, evitando-se, assim, prejuízos ao trabalhador.

Por fim, no quarto e último capítulo do trabalho, foi realizada a devida apresentação e análise dos resultados da pesquisa, com a explicação detalhada da metodologia utilizada e dos métodos empregados no cruzamento de dados e informações para se chegar às conclusões do trabalho, constatando-se, por exemplo, que a riqueza dos relatos e os detalhes prestados pelos interlocutores da pesquisa, servidores concursados do INSS, e que refletem a realidade vivenciada na prática por tais profissionais, foram totalmente corroboradas com as informações coletadas por meio de pesquisas realizadas em documentos (planilhas, gráficos, tabelas, etc.) do referido instituto.

Com a análise realizada, ficou demonstrado que nos últimos 10 (dez) anos o número de benefícios concedidos pelo INSS em todo o território nacional aumentou gradativamente, cerca de aproximadamente 31,73% (trinta e um, setenta e três por cento), passando de 3.955.724 (três milhões, novecentos e cinquenta e cinco mil, setecentos e vinte e quatro) em 2005, para 5.211.030 (cinco milhões, duzentos e onze mil, e trinta) em 2014, o que representou só no ano de 2014 um acréscimo de mais R\$ 5.485.224.494,92 (cinco bilhões, quatrocentos e oitenta e cinco milhões, duzentos e vinte e quatro mil, quatrocentos e noventa e quatro reais, e noventa e dois centavos) nos gastos da União com a previdência social.

Uma vez identificado o aumento no número de benefícios concedidos em todo Brasil, percebeu-se que apenas no ano de 2014, 279.868 (duzentos e setenta e nove mil, oitocentos e sessenta e oito) foram de auxílio doença acidentário, o que corresponde a um percentual de aproximadamente 5,37% (cinco, trinta e sete por cento) do total de benefícios concedidos no referido período, e 189.651 (cento e oitenta e nove mil, seiscentos e cinquenta e um) benefícios referentes à aposentadoria por invalidez, que equivalem à aproximadamente 3,63% (três, sessenta e três por cento) do total de benefícios concedidos no referido período.

Após essa averiguação, aferiu-se que desses números referentes às concessões dos auxílios doenças acidentários e das aposentadorias por invalidez analisados,

estavam incluídos os casos de afastamentos decorrentes dos transtornos mentais e comportamentais, nos quais a síndrome de burnout faz parte.

Assim, constatou-se que só em 2014 foram concedidos 11.791 (onze mil, setecentos e noventa e um) benefícios de auxílio doença acidentário provenientes do grupo CID relacionado especificamente aos transtornos mentais e comportamentais, o que equivale à aproximadamente 4,2% (quatro, dois por cento) de todos os auxílios doenças acidentários concedidos no período, e 12.011 (doze mil e onze) benefícios de aposentadoria por invalidez provenientes do grupo CID relacionado especificamente aos transtornos mentais e comportamentais, o que equivale à aproximadamente 6,3% (seis, três por cento) de todas as aposentadorias por invalidez concedidas no mesmo período, gerando, desta forma, um impacto total na economia estatal no referido ano de mais de R\$ 35.573.510,73 (trinta e cinco milhões, quinhentos e setenta e três mil, quinhentos e dez reais, e setenta e três centavos).

Em seguida, feita tais constatações, procurou-se demonstrar quais seriam os casos de auxílio doença acidentário e aposentadoria por invalidez, provenientes do grupo CID relacionado especificamente aos transtornos mentais e comportamentais, que estariam correlacionados estritamente com a síndrome de burnout.

Entretanto, conforme as análises realizadas, verificou-se que os dados apresentados pela Diretoria de Saúde do Trabalhador do INSS (DIRSAT/INSS) certamente estariam mascarados e subestimados, propiciando, assim, cifras ocultas a respeito da doença pesquisada, tendo em vista que, conforme informado no trabalho, o INSS só possui informações sobre o CID principal, e como são vários fatores que levam ao afastamento por causa do transtorno, é possível que muito dos casos o CID da síndrome de burnout seja inserido como secundário, situação essa que foi ratificada pelos interlocutores 4 e 5.

Sendo assim, em última análise, considerando a não previsão do CID Z73.0, referente aos afastamentos por incapacidade decorrentes da síndrome de burnout, no Sistema Único de Informação de Benefício (SUIBE), analisou-se os CID's F43.1 (Transtorno de estresse pós-traumático), F32 (episódios depressivos), e F40

(Transtornos fóbico-ansiosos), que vem sendo utilizados de forma alternativa nos casos de diagnóstico de esgotamento profissional, observando-se que ao todo, somando os 03 (três) CID's, entre os anos de 2010 e 2015 foram concedidos como espécie acidentária 16.011 (dezesesseis mil e onze) benefícios de auxílio doença e 390 (trezentos e noventa) aposentadorias por invalidez, o que ratifica o argumento defendido ao longo do trabalho de que a crise econômica implantada no país, juntamente com as cada vez maiores exigências competitivas da sociedade moderna capitalista, estão impactando diretamente na saúde mental dos trabalhadores no Brasil.

Com isso, conclui-se que diagnosticar corretamente a síndrome de burnout, e a realização da atualização do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (SABI) brasileiro, com a devida inserção do CID Z73.0 em sua lista, seriam medidas indispensáveis para uma apuração mais profunda e completa, bem como para um levantamento mais confiável acerca dos dados estatísticos do número real de afastamentos do trabalho em decorrência do referido transtorno, pois caso isso não ocorra, a dificuldade na obtenção dessas informações acerca dessa doença que tanto atormenta os trabalhadores brasileiros continuará.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello. **O Direito Tutelar do Trabalho e a Saúde Mental do Trabalhador**. Universitas, Ano 2, nº. 2, Janeiro/Junho 2009.

ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo, SP: Nobel, 1997.

ALVES, Ademar. **Custo Social de Acidentes e Doenças do Trabalho**. Departamento de Administração e Ciências Contábeis. Artigo apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Rondônia, Campus de Cacoal, 2007

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5ª Edição, Boitempo, 2000.

_____, Ricardo Luis Coltro. **Adeus ao Trabalho**: Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 13ª Edição, Cortez, 2008.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. **Doença Ocupacional e Acidente de Trabalho - Análise Multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2013.

BALLONE, José Geraldo. **Síndrome de Burnout**. São Paulo: PsiqWeb, 2009. Disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=70>> Acesso em: 22 abril de 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Edição, São Paulo: LTr, 2008.

BERARDI, Franco. **A fábrica da infelicidade: trabalho cognitivo e crise da *new economy***. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 7ª Edição, São Paulo: Malheiros, 2001.

BOURDIEU, Pierre. ***Contre-feux: propôs pour servir à La résistance contre l'invasion néolibérale***. Paris: Raisons d' Agir, 1998.

BRANDÃO, Claudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3ª Edição, 2009.

BRASIL, Ministério da Saúde do Brasil. **Doenças Relacionadas ao Trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF – Brasil. 2001. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2016.

_____, **Decreto nº. 3.048/1999, 06 de maio de 1999**: Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

_____, **Portaria nº. 1.339/1999, 18 de novembro de 1999**: Ministério da Saúde. Institui a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Disponível em:< http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>Acesso em: 17 set. 2016.

_____, **Decreto nº. 6.042/2007, 12 de fevereiro de 2007**: Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm>Acesso em: 17 set. 2016.

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____, **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. 2004.

_____, **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. São Paulo: Saraiva, 2016.

CASTRO, Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: LTr, 2001.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do Direito Geral e Brasil**. 10ª Edição, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

CATALDI, Maria José Giannella. **O Estresse no Meio Ambiente de Trabalho**. 2ª Edição, 2011.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>>. Acesso em: 16 jun 2016.

CORBAL, Betyna Saldanha. **Síndrome de Burnout. Síndrome do Esgotamento Profissional**. Exposição oral realizada no dia 10 de dezembro de 2015, na Reunião de Audiência Pública (Requerimento nº. 249 da Deputada Geovânia de Sá, subscrito pela Deputada Carmen Zanotto) acerca do tema: "Debater a Síndrome de Burnout". Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/audiencias-publicas/audiencia-publica-2015/audiencia-10-12-manha/apresentacao-betyna>>. Acesso em: 05 jun 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo, SP: LTr, 2008.

DOMINGUES, Marcos Abílio. **Introdução à Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

DUPAS, Gilberto. **Atores e Poderes na Nova Ordem Global**: assimetrias, instabilidades e imperativos de legitimação. São Paulo: UNESP, 2005.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde Mental para e pelo Trabalho.** Saúde mental no trabalho : coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás /coordenação geral, Januário Justino Ferreira ; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. – Goiânia : Cir Gráfica, 2013. p.137. Disponível em: <<http://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>>. Acesso em: 07/03/2017.

FREITAS NETO, José Alves de. TASINAFO, Célio Ricardo. **História Geral e do Brasil.** 2ª Edição, São Paulo: Harbra, 2011.

FREY, Klaus. **Políticas Públicas: Um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil.** 1997.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real.** 5ª Edição, São Paulo, Cortez, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho.** 4ª Edição, Rio de Janeiro: Editora Elsevier/Método, 2014.

GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls: um breve manual de filosofia política.** São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GELINSKI, Carmen Rosário Ortiz G; SEIBEL, Erni José. **Formulação de políticas pública: questões metodológicas relevantes.** Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, EDUFSC, v. 42, nº. 1 e 2, abril e outubro de 2008, p. 227-240.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais.** 1997. - 8ª Edição, - Rio de Janeiro: Record, 2004.

GONÇALVES, Fábio Guilherme Farias. Os novos contornos da subordinação. In **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros.** Brasília DF, Instituto Processus, V. 04, out./dez. 2010. Disponível na Internet: <http://www.institutoprocessus.com.br/2010/revistacientifica/edicao_4/4_edicao4.pdf>. Acesso em: 03/12/2015.

HELMAN, C. G. Cultura, saúde e doença. Porto Alegre: Artes Médicas. 1994.

HOLMES, Stephen; SUSTEIN, Cass. **O custo dos direitos : por que a liberdade depende de impostos**. New York: W. W. Norton and Company, 1999.

JBEILI, Chafic. **Cartilha Burnout**. p. 1-20. Disponível em: <[http://www. sinpro-rio.org.br/download/cartilhas/burnout.pdf](http://www.sinpro-rio.org.br/download/cartilhas/burnout.pdf)> SinProRio, Rio de Janeiro, 2011. Acesso em: 22 abril de 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**: tomo I. 4ª Edição, Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2008.

JORNAL O GLOBO. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/brasil/cresce-peso-da-previdencia-social-nos-gastos-publicos-14704031>> Publicado em 30 de novembro de 2014. Acesso em: 17 jun 2017.

JUNIOR. A. J. C. Questões/Problemas em perícias médicas nos casos de depressão. **Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto**. 2011, 10 (2): 66-77). Disponível em: <http://revista.hupe.uerj.br/detalhe_artigo.asp?id=116> Acesso em: 20 mai 2017.

LUCIANO, Valmir Martins. **Estudo sobre a prevalência da Síndrome de Burnout geradora de incapacidade para o trabalho e suas consequências**. Edição Digital. São Paulo: Editora Baraúna, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª Edição, São Paulo, SP: Atlas, 2013.

_____, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 3ª Edição, São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 1848;

MENEZES, Dyelle. **Contas Abertas.** Disponível em: <<http://www.contasabertas.com.br/website/arquivos/13688>>. Publicado em 23 de setembro de 2016. Acesso em: 15 mai 2017.

MIGRALIA, Livia Mendes Moreira. **O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a justiça do trabalho.** In: DELGADO, Gabriela Neves; SENA Adriana Goulart; NUNES, Raquel Portugal (coords.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Ltr, 2010. p. 105 – 125.

_____, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. In **Revista TRT.** 3ª R, V. 49, Nº 79. Belo Horizonte, 2009. p. 149-162

MOREIRA, Hudson de Resende; FARIAS, Gelcemar Oliveira; BOTH, Jorge; NASCIMENTO, Juarez Vieira. Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. In **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, V. 14, Nº 2, 2009, p.115-122.

MUROFUSE, Neide Tiemi; ABRANCHES, Sueli Soldati; NAPOLEÃO, Anamaria Alves. Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. In **Revista Latino-am Enfermagem**, São Paulo, 2005. p.255-261. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v13n2/v13n2a19.pdf>>. Acesso em: 24 abr 2016.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1991.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito Empresarial, Globalização e o Desafio das Novas Relações de Trabalho.** In: Direito Empresarial Contemporâneo. Ferreira, Jussara S.A. Borges Nasser, Ribeiro, Maria de Fátima, (orgs) Marília: UNIMAR, São Paulo: Arte & Ciência, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** 4ª Edição, 2002.

ONU, Organização das Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>>. Acesso em: 07 mai 2017.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

_____, José. **Encargos sociais no Brasil: Implicações para o salário, emprego e competitividade**. São Paulo: LTr, 1998.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: Método, 2008.

PEREIRA, Ana Maria Teresa Benevides (Org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. 1ª Edição, São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2002.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Instrínseca, 2014.

POCHMANN, Marcio. BORGES, Altamiro. **“ERA FHC”**: A regressão do trabalho São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

REVISTA PROTEÇÃO. Novo Hamburgo – RS. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/burnout_afeta_30_dos_profissionais_brasileiros/Jyy4A5y4>. Publicada em 24/08/2010. Acesso em: 11 mai 2017.

SANTOS, José Wellington dos. A Síndrome de Burnout: uma análise social e psicodinâmica. In **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, São Paulo, Ano 7, Nº 13, 2009. p. 1-12. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/BceySbdZN5mczCk_2013-5-13-14-51-20.pdf>. Acesso em 10 maio 2016.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Programa de Geração de Emprego e Renda**. Postado em Dezembro de 2015. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/conheca-o-programa-de-gerac>>

ao-de-renda-proger,f5ed7b008b103410VgnVCM100000b272010aRCRD> Acesso em 28 de Junho de 2016.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 13ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Record, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19ª Edição, São Paulo: Malheiros, 2001.

SORJ, Bernardo. **A democracia inesperada: cidadania, direitos humanos e desigualdade social**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas: Uma revisão da literatura**. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, nº. 16, jul/dez. 2006, p. 20-45.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT: constituição da OIT, convenções ratificadas pelo Brasil, principais convenções não ratificadas, anexo: Declaração Universal dos Direitos do Homem e sua regulamentação social-trabalhista**. 2ª Ed., São Paulo: LTr, 1998.

TOLEDO, Tallita Massucci. **A Saúde Mental do Empregado como Direito Fundamental e sua Eficácia na Relação Empregatícia**. 1ª Edição, LTr 2012.

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. In **Revista bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 2010, P.269-276. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a09v35n122.pdf>>. Acesso em: 24 abr 2016.