

## Patrícia Suzuki: A síndrome de burnout, uma doença do trabalho

De acordo com o Ministério da Saúde, a síndrome de burnout é um distúrbio emocional que está relacionado com o excesso de trabalho, motivo pelo qual é também conhecido como síndrome do



Para que possamos ter uma ideia da relevância do assunto,

vale a pena pensar no significado da denominação dada à doença. O termo *burnout* decorre da junção de duas palavras em inglês, *burn*, que significa queimar, e *out*, que se refere a exterior. Assim, se traduzimos ao pé da letra, *burnout* corresponde a "queimado por completo", fazendo alusão à imagem do palito de fósforo que acaba de ser consumido pelo fogo.

Por se tratar de doença decorrente do trabalho, entre as principais causas estão o exercício de atividades laborais em condições (físicas ou psicológicas) desgastantes, demanda ou jornada excessiva de trabalho, profissões que demandam responsabilidade extrema, exposição do trabalhador a situações constantes de estresse, pressão e competitividade, entre outras causas.

No início, a síndrome de burnout pode causar sintomas comuns a outras moléstias como exaustão física e mental, dores de cabeça, insônia, fadiga, dificuldade de concentração, alterações de humor e apetite, isolamento, entre outros, o que pode fazer com que o trabalhador demore para identificar a doença ou até mesmo deixe de procurar ajuda.

O progresso da patologia e a falta de tratamento adequado podem agravar os sintomas e gerar no indivíduo um quadro de depressão, episódios de ansiedade e até mesmo danos físicos, como dores musculares, pressão alta, arritmia cardíaca, problemas gastrointestinais etc.

Considerando que a definição da doença combina três elementos centrais, que são a exaustão emocional, a baixa realização profissional e a insensibilidade, tais fatores podem dificultar o diagnóstico pelo profissional médico psiquiatra ou psicólogo.



Historicamente, a patologia foi descoberta pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberg, em 1974. Originariamente, o estudo foi considerando apenas para a esfera individual. No cenário atual, o conceito foi ampliado, considerando o impacto para a sociedade como um todo. Nessa visão, a responsabilidade pelo bem-estar do indivíduo passou a abarcar também a relação de trabalho, com respaldo jurídico.

Pois é nesse sentido que a enfermidade foi reconhecida como doença do trabalho pela Organização Mundial de Saúde (OMS), que oficializou o burnout como "síndrome ocupacional crônica". Em 1º de janeiro deste ano, a síndrome de burnout passou a ser classificada como "*estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso*", sendo incluída na Classificação Internacional de Doenças, na CID-11.

A classificação da síndrome de burnout como doença ocupacional traz reflexos na esfera trabalhista, no tocante à responsabilidade da empresa (empregador). No caso de reclamação trabalhista, na qual o empregado comprova (por perícia médica) que a doença surgiu em decorrência do trabalho, o empregador poderá ser condenado ao pagamento de todos os gastos decorrentes do tratamento, além de eventual dano moral.

Alerta-se que a responsabilidade da empresa não está limitada à Justiça do Trabalho, podendo se estender à esfera previdenciária, mediante ação de regresso para ressarcimento, proposta pelo INSS, visando à recomposição dos valores dispendidos com a concessão de auxílio-doença.

Além disso, sendo constatada a prática de atos abusivos pelo empregador ou a existência de condições de trabalho degradantes, poderá ainda a empresa ser alvo de fiscalização, autuação e aplicação de multa. E, ainda na esfera judicial, poderá ser demandada em ação civil pública.

Assim, considerando que a responsabilidade civil pelo ambiente de trabalho é do empregador, há providências essenciais a serem tomadas, mas não se limitando a estas, como o desenvolvimento de estratégias para gestão de pessoas, a criação de políticas para promover a saúde do empregado, além de programas de conscientização e treinamentos periódicos.

Enfim, a adoção de medidas de caráter preventivo ainda é o melhor caminho para mitigar riscos e prejuízos financeiros com eventual passivo trabalhista.