# A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout

## MENTAL HEALTH AT WORK, THE CULTURE OF HARASSMENT AND THE BURNOUT, BOREOUT AND BROWNOUT SYNDROME

Cláudio Freitas[1]
Carolina Boynard[2]

RESUMO: O presente artigo analisará questões relacionadas ao desenvolvimento das formas de exploração do trabalho humano na sociedade e sua consequência na saúde mental dos trabalhadores. São averiguadas, dentro da temática, as práticas assediadoras mais frequentes no meio laboral, bem como apontadas as novidades advindas pelas Leis 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023 e estudadas três doenças psicossomáticas que vêm chamando atenção da literatura especializada, quais sejam, as síndromes de *burnout*, *boreout* e *brownout*.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral – assédio sexual – síndrome de *burnout*.

*ABSTRACT: This article will analyze issues related to the development of forms of exploitation of human labor in society and its consequences on workers' mental health. Within the theme, the most frequent harassing practices in the work environment are investigated, as well as the novelties arising from Laws 14.457/2022, 14.540/2023 and 14.612/2023 and studied three psychosomatic diseases that have been drawing attention from the specialized literature, namely , burnout, boreout and brownout syndromes.*

*KEYWORDS: Moral harassment – sexual harassment – burnout syndrome.*

SUMÁRIO: 1. Introdução: o esgarçamento da saúde mental do trabalhador, a cultura do estresse, as patologias do assédio e o meio ambiente do trabalho. 2. As práticas assediadoras: assédio moral e assédio sexual e as Leis 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023. 2.1. O assédio moral. 2.2. O assédio sexual. 3. As doenças psicossomáticas do novo milê-

**1** Juiz do Trabalho do TRT da 1a Região. Mestre e Doutor em Relações Sociais e Direito. Doutorando em Direito do Trabalho e Previdenciário. Professor universitário (graduação e pós-graduação). E-mail: claudiofreitas@isecensa.edu.br.

**2** Médica pela Faculdade de Medicina de Campos (FMC). Graduada em Enfermagem, com pós-graduação em Enfermagem do Trabalho. Graduada em Fisioterapia, com pós-graduação em fisioterapia neurológica. E-mail: carolb_boynard@yahoo.com.br.

nio: a síndrome de burnout e as novas situações de boreout e brownout. 4. Conclusão. 5. Referências bibliográficas.

## 1. Introdução: o esgarçamento da saúde mental do trabalhador, a cultura do estresse, as patologias do assédio e o meio ambiente do trabalho.

Todo o debate sobre a temática da saúde mental no trabalho se inicia a partir da base conceitual inicial do capitalismo. Trata-se do sistema de produção por meio do qual ocorre a apropriação de todos os bens materiais de produção por parte de empresas lucrativas autônomas, que se valem da especulação para atuação em uma economia de comércio e mercado livre, utilizando-se de técnicas racionais de produção com base nos ditames da lei de cada nação, valendo-se de mão de obra que labora livremente[3] e apresentando, consequentemente, o seu verdadeiro "espírito", que é a busca pela maximização do lucro pelo exercício da atividade econômica como modelo global de vida[4].

Tal apuração perpassa diversos momentos sistematizados, inicialmente propostos sobre o cânon da liberdade irrestrita[5,6] e utilização dos modelos taylorista de organização científica do labor[7] com posterior aperfeiçoamento pela parcelização fordista[8] em direitos fundamentais de 1ª dimensão[9], seguido do constitucionalismo social e início de uma preocupação estatal com a proteção social das relações laborativas[10] a apresentar direitos fundamentais de 2ª dimensão em um *Welfare State*, baseado, sobretudo, na teoria do bem estar, que se fundava no mais puro utilitarismo benthaniano[11], teorizado no "ótimo de Pareto" e buscador do equilíbrio ocasionado pela existência de mercados suficientes e pela competição entre consumidores e produtores[12],

**3** WEBER, Max. História geral da economia. In Os pensadores. Vol. XXXVII. 2a ed. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p.123.

**4** WEBER, Max. A ética protestante e o "espírito" do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

**5** SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

**6** Ressalvamos, por fidelidade doutrinária, a existência de estudos que não defendem o cânon de liberdade irrestrita sob a ótima de Adam Smith. SANTOS, Antonio Tiago Loureiro Araújo dos; BIANCHI, Ana Maria. (2007). Além do cânon: mão invisível, ordem natural e instituições. In Estudos Econômicos (São Paulo), 37(3), 635-662.

**7** HELOANI, R. Organização do trabalho: uma visão multidisciplinar. São Paulo, SP: Cortez: 2002, p.31.

**8** CORIAT, B. Ciencia, técnica y capital. Madrid: H. Blume, 1976, p.108.

**9** MARMELSTEIN, George. Curso de Direitos Fundamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

**10** ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Ampliação do Alcance dos Juízos de Equidade ou Nova Concepção Bicéfala da Justiça Civil de Raízes Burguesas? Revista LTr. São Paulo, vol. 70, n. 05, p. 550. São Paulo: LTr, maio/2006.

**11** SEN, A. K. Sobre ética e economia. Trad. Laura Teixeira Motta. Rev. Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das letras, 1999, p.50.

**12** LEDYARD, John O. Market Failure. In EATWELL, J.; MILGATE, M.; NEWMAN, P. (org.). The New Palgrave: A Dictionary of Economics. London: Macmillan, 1987, p.328.

evitando-se *falhas de mercado*[13]. Ainda que sem uma divisão estática temporal, seguiu-se a estagflação[14] e primeira grande crise do petróleo[15], afastando-se o Estado de seus poderes investidor e regulatório para uma atuação focada em desvios considerados falhas de governo, funcionando limitadamente a regulação em conformidade com os interesses existentes nas indústrias/produtoras, assim como entre os diversos grupos sociais (grupos de interesses), sempre na busca de seus benefícios, chegando-se a um possível denominador comum na escolha pública (public choice)[16], através de uma série de pensadores econômicos[17,18,19,20,21,22,] com ferrenhos ataques à sistemática anterior e apresentação do neoliberalismo, sobretudo pela exaltação da supremacia dos "dotes e inclinações individuais por parte de cada um"[23] e da suposta cooperação espontânea entre os indivíduos como geradores de coesão social[24], reconfigurando-se do capitalismo através da mundialização do capital[25].

A referida sistemática, no entanto, induziu novos sofrimentos físicos, psíquicos e sociais[26] e inserção de uma nova ideologia dominante[27] a acarretar verdadeira acumulação por espoliação[28], colocando-se nova roupagem em razão da crise estrutural[29], cuja novidade em relação a períodos anteriores se manifestou no caráter universal e alcance global, com escala de tempo extensa e modo rastejante de desdobramento do capitalismo[30],

**13** MITCHELL, William C.; SIMMONS, Randy T. Para além da política: mercados, bem-estar social e o fracasso da burocracia. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003. p.24.

**14** STOFFAËS, Christian. A crise da economia mundial. Trad. Miguel Serras Pereira e João Faria. Lisboa: Dom Quixote, 1991, p.64.

**15** MOURA, Alkimar R. Crise do petróleo e o fim do milagre: uma nota. In Rev. adm. empres. São Paulo, v.18, n.1, pp.72/74, Março/1978.

**16** MATTOS, Paulo et al. (Coord.). Regulação econômica e democracia: o debate norte-americano. São Paulo: Ed. 34, 2004, p.15.

**17** ARROW, K. J. Social choice and individual values. 2a ed. New York: John Wiley and Sons, 1963.

**18** DOWNS, A. Uma teoria econômica da democracia. Trad. Sandra Guardini Teixeira Vasconcelos. São Paulo: Editora da USP, 1999, pp.117/134.

**19** Ibidem, pp.33/34.

**20** BUCHANAN, J.M.; TULLOCK, G. The calculus of consent: logical foudations of constitutional democracy. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962, p.13.

**21** OLSON, M. L. The logic of collective action: public goods ant the theory of groups. 20a ed. Cambridge: Harvard University Press, 2002.

**22** NISKANEN, William A. The peculiar economics of bureaucracy. In The American Economic Review, v.58, n.2, p.293, may/1968.

**23** HAYEK, Friedrich August von.. O caminho da servidão. Porto Alegre: Globo, 1977, p.35.

**24** FRIEDMAN, Milton. Capitalismo e liberdade. São Paulo: Arte Nova, p.68.

**25** CHESNAIS, F. A mundialização do capital. Rio de Janeiro: Xanã, 1996, p.34.

**26** GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho. 2a ed São Paulo: Martins Fontes, 1989.

**27** MÉSZAROS, István. O poder da ideologia. São Paulo: Boitempo, 2014, pp.17/18.

**28** HARVEY, David. O novo imperialismo. São Paulo: Loyola, 2004.

**29** ALVES, Giovanni. Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª edição. Londrina: Praxis, 2007, p.16.

**30** MÉSZÁROS, István. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

com a flexibilidade da força de trabalho acompanhada da diminuição da legislação e regulamentação social do trabalho e sindical[31], que se apresentaram travestidas de reais necessidades e construtoras do valor mercadológico relacionado ao tempo despendido pelo labor humano[32], submetendo os trabalhadores a um verdadeiro "sociometabolismo da barbárie", expondo contradições do capitalismo, como a cobrança de aguda racionalização dentro da empresa em cenário de irracionalidade social[33].

Dessa feita, acerca da exploração do trabalho e consequências psíquicas negativas, temos que as premissas já acima analisadas causam o aumento do sofrimento físico e mental do trabalhador[34], com surgimento de patologias da sobrecarga e patologias do assédio[35], inclusive com aumento de suicídios relacionados ao trabalho[36] especialmente em razão da falta de espaços para se discutir os sofrimentos, o silêncio coletivo e ausência de interlocutores que deem atenção àquele que sofre[37], refletindo não em solução aos problemas, mas em continuidade da agonia, destacadamente pela manutenção dos fatores de estresse.

Lembramos que o "estresse" (palavra de origem no latim "distringere", a significar "dis" como "afastar" e "stringere" como sendo "apertar, atar", e que passou a ser utilizada em inglês para designar opressão, desconforto e adversidade) pode ser caracterizado como uma "Síndrome Geral de Adaptação" que decorre de algum evento a exigir esforço do indivíduo em termos de adaptação. Este evento ambiental, denominado "estressor", gera a quebra da homeostase interna do indivíduo, alterando a capacidade do organismo de manter sua constância[38]. O senso comum utiliza a palavra "estresse" para definir diferentes sensações do dia-a-dia, sendo que as denominações "tensão nervosa", "cansaço" e "fadiga" são utilizadas como sinônimo de estresse, para evidenciar situações de dificuldade, pressão e de desgaste físico e mental.[39]

---

**31** SALERNO, Mario Sergio. A flexibilidade e organização produtiva. In CASTRO, Nadya Araújo de (org.). A máquina e o equilibrista: inovações da indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

**32** DAL ROSSO, Sadi. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

**33** ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

**34** ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020, p.155.

**35** DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. In Revista Produção, vol. 14, n.03, p.38, set/dez 2004, p.38.

**36** JONSSON, J., et al. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. In Scandinavian Journal of Work Environ Health. 2021 Oct 1;47(7):509-520. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34397098/>. Acesso em 18/11/2021.

**37** DEJOURS, Christophe; BÉGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

**38** SANTOS, A.F.O. e CARDOSO, C.L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. In Estudos de Psicologia, n. 27, vol.1, p. 67, 2010.

**39** CHRISTOPHORO, R. e WAIDMAN, M.A.P. Stress: condições de trabalho em docentes universitários. In Ciência, Cuidado e Saúde, vol.1, n.1, pp.179/183, Maringá, 2002.

O pesquisador Hans Seyle já definira classicamente o estresse como "esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considera ameaçadoras à sua vida e ao seu equilíbrio"[40]. Assim, como forma de adaptação ao fenômeno do estresse, definiu conceitualmente três fases que compõem tal síndrome: reação de alarme, resistência ou adaptação e exaustão ou esgotamento[41].

Na reação de alarme o organismo reconhece o estresse e se prepara para lutar ou fugir: a pressão arterial aumenta, os batimentos cardíacos se tornam mais fortes e irregulares, a pupila dilata, aumenta-se a tensão neuromuscular, os músculos se enchem de sangue, (preparando-se para a ação), a respiração se torna rápida, aumenta-se a produção de suor e há liberação de produtos químicos no sangue (glicose e gordura).

Passando-se à fase de resistência, o organismo se enrijece para receber o ataque e sua repetição, persistindo o desgaste necessário à manutenção do estado de alerta. Nessa fase o organismo continua sendo provido com fontes de energia rapidamente mobilizadas, aumentando-se a potencialidade para outras ações no caso de novos perigos imediatos, buscando ajustar-se à situação em que se encontra. Tal situação gera algumas consequências fisiológicas negativas, como redução da resistência do organismo em relação a infecções, sensação de desgaste, provocando cansaço, lapsos de memória e supressão de várias funções corporais.

Por fim, na fase de exaustão o organismo entra em colapso, sendo uma forma de defesa para as agressões, ocorrendo uma queda na imunidade e o surgimento da maioria das doenças, podendo desencadear o aparecimento da hipertensão arterial, distúrbios cardíacos, arteriosclerose, hipertireoidismo, enxaqueca, diabetes, úlcera gástrica, colite, dentre outros sintomas. O elemento regulador de tal processo é a energia usada pelos músculos que tem maior quantidade de sangue, devido à dilatação dos vasos sanguíneos.

Nessa última fase, se o estresse é repetido, prolongado ou contínuo, a energia do organismo se esgota e pode desencadear diversas doenças ou acidentes.

Os primeiros sinais da reação de estresse crônico podem não ser sintomas de uma doença específica (a exemplo da falta de apetite, funcionamento irregular do intestino, dor de cabeça, insônia, tremores, irritabilidade, lapsos de memória), variando sobremaneira de acordo com cada indivíduo[42] e que, ao longo do tempo, geram consequências nefastas na vida dos trabalhadores. Nesse ponto destacam-se o comprometimento na vida social, dificuldades de atendimento das próprias necessidades pessoais, tristeza, solidão, sensação de vazio emocional, presença de várias alterações psicológicas e de doenças crônicas.

**40** SELYE, H. The stress of Life. New York: Mc. Graw Hill, 1956.

**41** RIBEIRO, M.C.S. Enfermagem e trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores. 1ª ed. Ed. Matinari, São Paulo, 2008.

**42** NUNES, G.B.G.; MAURO, M.Y.C. e CUPELLO, A.J. Estresse nos Trabalhadores de Enfermagem: Estudo em uma Unidade de Psiquiatria. In Anais do VI Congresso Latino Americano de Ergonomia ABERGO 2001, 2 a 15 de setembro de 2001, Gramado/RS.

Em tal contexto pouco se fala sobre as três modelagens de intervenções no ambiente laboral na prevenção ao adoecimento e promoção da saúde mental dos funcionários, destacadamente para os seguintes pontos apresentados pela OMS[43] e OIT[44], tanto a nível individual quanto organizacional: (i) evitação de exposição a fatores de estresse e riscos em sua origem e a proporcionar um ambiente de trabalho ideal, especialmente com flexibilizações dos horários de trabalho e inclusão dos trabalhadores no processo de tomada de decisões; (ii) concentração no gerenciamento de estressores atuais, reduzindo-se seu impacto, como realização de treinamentos de gestão do estresse ou treinamentos de tempo e conflito; (iii) suporte dos trabalhadores com problemas de saúde mental, por meio de apoio pessoal com vistas a minimizar o impacto do abalo mental decorrente do trabalho e permitir a plena reabilitação daquele que foi acometido pelo adoecimento.

O surgimento de práticas que geram verdadeiro mal-estar no trabalho tornaram-se cotidianas, como assédio moral (em suas diversas nomenclaturas, como mobbing, bullying, harassment, whistleblowers ou ijime[45]) ou o assédio sexual, gerando consequências psicológicas incomensuráveis, usualmente gerando sentimentos de esgotamento físico e mental (vide a síndrome de burnout).

Tais situações se tornaram, erroneamente, consequências naturalizadas atualmente no dia a dia da organização laboral e que apresentam a oscilação permanente entre os discursos de valorização e controle físico e mental ao extremo, a ponto de acarretar a mais terrível consequência, que é o suicídio (inclusive com abuso de substâncias químicas por parte dos trabalhadores[46]), representando a fática eliminação da rotina laboral do elemento da solidariedade[47].

Daí a verdadeira "cultura do estresse"[48] cada dia mais difundida e normalizada nos meios ambientes empresariais, destacada especialmente pelas práticas de assédio laboral, que possui nexo causal com a organização do trabalho e os fatores psicossociais[49], assim como o surgimento de diversos adoecimentos psicossociais usualmente a elas relacionados, que

**43** HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis. Mental health and work : impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization & International Labour Organisation, 2000.

**44** International Labor Organization (ILO). Mental health in the workplace: key issues and good company practices. Geneva: ILO, 2017, pp.06/07.

**45** HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane-Janowitzer. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

**46** PRAUN, Lucieneida Dováo. Não sois máquina! Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014, p.131. Disponível em < http://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/928124>. Acesso em 10/12/2022.

**47** DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010, p.21.

**48** CESAR, Bel; KLEPACZ, Sergio; RINPOCHE, Lama Michel. O sútil desequilíbrio do estresse: conversas entre uma psicóloga, um psiquiatra e um lama budista. São Paulo: Editora Gaia, 2015.

**49** HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Das violências no trabalho à "necropolítica" do Estado em tempos de pandemia. In ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luiz. Trabalho, saúde e barbárie social: pandemia, colapso ecológico e desenvolvimento humano. Marília: Projeto Editorial Práxis, 2021, p.56.

abaixo apontamos em conformidade com o Manual de procedimentos para os serviços de saúde do Ministério da Saúde.

## 2. As práticas assediadoras: assédio moral e assédio sexual e as Leis 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023.

Passamos a apontar abaixo as práticas de assédio moral e assédio sexual, infelizmente muito presentes no contexto laboral global.

### 2.1 - O assédio moral.

Sobre o *assédio moral* no ambiente do trabalho, seja no ambiente físico, seja no virtual (conhecido como "cyberbullying" no ambiente laboral[50]), podemos apontar que se trata de temática relacionada ao direito à saúde do trabalhador (artigos 6°, 200, VIII e 225 da CRFB)[51], sendo popularizado pela psicanalista Marie-France Hirigoyen[52] por meio de seu *best-seller* sobre o assunto.

A referida pesquisadora estabeleceu três fases ou estágios evolutivos, que são marcadores da existência de uma situação propícia ao assédio moral[53]. Inicialmente (i) uma *1ª fase* caracterizada pela *"sedução perversa"*, na qual o assediador demonstra poder e controle diante da sua vítima escolhida, não ocorrendo, ainda, a destruição do assediado, no sentido de desestabilizá-lo e deixá-lo inseguro. A seguir, (ii) uma *2ª fase* conhecida como "*comunicação perversa*", em que existe uma pseudo-comunicação a ponto de fazer com que o assediado sinta-se sem compreender e sem entender o que está ocorrendo, tratando-se de um tipo de comunicação que causa afastamento ao invés de proximidade, não sendo cortadas as ligações de informação e comunicação entre os participantes. Por fim, (iii) uma *3ª fase*, conhecida por "*violência perversa*", onde de fato a situação se torna uma ameaça, tornando o assediado acuado em razão dos movimentos intensos e repetidos de violência do assediador que passa, portanto, a fazer com que sua vítima se sinta culpada por tudo o que ocorre, induzindo-a, inclusive, ao erro.

Como requisitos definidores do instituto[54] temos os seguintes: (i) ato agressor que degrade as condições de trabalho; (ii) periodicidade e durabilidade (repetição ao longo do tempo); (iii)

**50** GALON, Tanyse; COSCRATO, Aline. Cyberbullying no ambiente de trabalho: uma reflexão a partir de reportagens jornalísticas. In Revista UNAERP, Ribeirão Preto, vol.12, pp.135/152, set-dez/2019.

**51** FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. CLT Comentada. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2021, pp.415/417.

**52** HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

**53** Idem, ibidem.

**54** FREITAS, Claudio. Noções Gerais de Direito e Formação Humanística para a Magistratura do Trabalho. Curitiba: CRV, 2018, p.48.

intencionalidade; (iv) repercussão da conduta abusiva na saúde psicológica e física da vítima (criticável, pois depende de subjetividade da vítima); e (v) individualidade da agressão.

O artigo 34, §2º, I da Lei 8.906/1994 (com redação conferida pela Lei 14.612/2023) passou a prever a expressa vedação do assédio moral praticado pelo advogado, sob pena de aplicação da suspensão funcional (artigo 37, I da Lei 8.906/1994, com redação dada pela Lei 14.612/2023). O referido dispositivo considera o assédio moral como sendo "*a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional*". Trata-se de interessante dispositivo definidor de instituto clássico e que deve ser utilizado em qualquer ramo do direito quando de sua abordagem, por força da analogia (artigo 4º do Decreto-Lei 4.657/1942 – LINDB).

Como modalidades de assédio moral[55] merecem ser apontadas as seguintes: (i) *vertical descendente*, conhecida como *bossing*, que é aquela advinda de superior hierárquico do assediado; (ii) *horizontal*, pela qual colegas em um mesmo grau hierárquico ou até mesmo clientes praticam, caso em que se discute a possibilidade de responsabilização do empregador por omissão; (iii) *vertical ascendente*, praticada pelo grupo ou subordinado para o(a) chefe, situação de identificação mais rara, mas faticamente praticável quando se deseja excluir determinado superior que não agrade aos funcionários; e (iv) *misto*, que é a ocorrência de um assedio horizontal e vertical (este em qualquer de suas modalidades) concomitantemente sobre determinada pessoa.

Apontamos, ainda, a necessidade de atenção especial no sentido de que *mobbing* é expressão usada como sinônimo de assédio moral geral no ambiente laboral, ao passo que *bullying*, dentro do contexto do trabalho, é uma modalidade de assédio moral em que o assediador utiliza de características pessoais do assediado para prejudicá-lo (aspectos corporais, comportamentais, dentre outros). Por fim, ainda temos o *stalking* como sendo outra modalidade de assédio moral, mas no qual o perseguidor ("stalker") atua sobre o assediado em relações a seus aspectos não pessoais, perseguindo-o no ambiente laboral ou fora dele por meio do uso de redes sociais, fiscalizando horários de entrada e saída ou forma de exercício do labor. Destacamos que, nesse ensejo, o *stalking* passou a ser tipificado criminalmente no artigo 147-A do Código Penal (delito de "perseguição", acrescentado pela Lei 14.132/2021, revogando-se, ainda, o artigo 63 da Lei de Contravenções Penais).

Seguindo a literatura já apontada, ainda alertamos para que não ocorra confusão entre o *assédio moral* e a *gestão por injúria*. Isso porque essa se caracteriza pelo comportamento

**55** Idem, ibidem.

tirânico de alguns dirigentes, gerando pressões exageradas nos empregados ou os tratando com violência, insultando-os e agindo sem respeito, atingindo, de maneira indistinta, a todos. Tal situação pode gerar o *straining*, que é uma circunstância de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, obrigados a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes ou dispensa do emprego.

No *straining,* todo o grupo, indistintamente, é pressionado psicologicamente para aumento da taxa de produtividade, atingimento de metas e alcance de recordes nas vendas de serviços e de produtos, mas debaixo de reprovações constrangedoras, como a acusação de "falta de interesse pelo trabalho", "falta de zelo" e "colaboração" para com a empresa, com constantes ameaças lançadas de modo vexatório e punitivo. As punições variam bastante e vão desde o constrangimento de endossar camisas com dizeres depreciativos da própria pessoa, passando a apelidos abjetos e preconceituosos, bem como exigência de prática de atos, gestos e comportamentos repugnantes e degradantes diante à vista dos demais colegas.

Nesse caso de gestão por injúria defendemos que não se encontra o assédio moral em si, eis que este instituto, conforme doutrina clássica indicada acima e ora seguida, é destinado à conduta individualizada, sem que isso, contudo, gere qualquer tipo de isenção por parte do empregador/organização empresarial, tratando-se, basicamente, de distinção entre institutos e respectivas naturezas jurídicas, ainda que se saiba da existência de literatura especializada a defender a existência de "*assédio moral organizacional*"[56], ou "*assédio moral coletivo*"[57].

É importante destacar que não há uma lei específica no âmbito federal que trate da prática do assédio moral e suas consequências. Existe, em verdade, disposição no item 6.3 do anexo II da NR 17 do MTE[58] tratando da vedação às práticas de assédio moral contra trabalhadores de telemarketing e que pode ser utilizado por meio de analogia a todas as demais categorias (na forma do artigo 8º da CLT).

Existem várias leis estaduais (vide Lei 3.921/2002 do Rio de Janeiro e Lei 12.250/2006 de São Paulo, por exemplo), bem como municipais pelo Brasil que abordam o assunto, no

**56** Vide, dentre outros, os seguintes: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020; MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, n.55, pp.111/122, jul-dez/2019; SOBOLL, Liz Andrea Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008; ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

**57** MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. 2a ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

**58** 6.13 É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; e c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

sentido de incentivar boas práticas e combater o assédio moral especialmente no âmbito da Administração Pública. O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui a Portaria 583/2017, que institui a Política Nacional de Prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e discriminação, com objetivo de estabelecer princípios, diretrizes e ações para prevenção e enfrentamento dessas situações em sua própria instituição. Mas há uma lei federal específica e que merece atenção: a Lei 11.948/2009, que em seu artigo 4º pontua a vedação de concessão/renovação de empréstimos com o BNDES por empresas condenadas em assédio moral[59].

No âmbito internacional notamos a presença da Convenção 190 da OIT (sobre violência e assédio) e respectiva Recomendação 206, reconhecendo a violência e o assédio como práticas inaceitáveis, bem como o direito de todas as pessoas a um trabalho livre de violência e assédio, baseando-se "*na adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho*"[60].

## 2.2 - O assédio sexual.

Já no *assédio sexual* estamos diante de uma abordagem reiterada a uma pessoa com vistas a obter favores sexuais para si ou para terceiro, mediante a imposição de vontade por chantagem ou intimidação, configurando lesão ao direito de liberdade sexual do ofendido[61].

Como *modalidades de assédio sexual em relação ao assediado* na seara trabalhista podemos apontar o (i) *horizontal* (ou ambiental), em que colegas do mesmo grau hierárquico praticam um contra o outro, bem como (ii) *vertical ascendente*, que é o praticado por grupo ou subordinado para o chefe, situação de identificação mais rara. Ao lado deles, ainda temos o (iii) *vertical descendente*, que é o advindo de superior hierárquico, hipótese mais comum e, por fim, o (iv) *misto*, em que temos assediadores concomitantes como sendo o superior e o inferior hierárquico em relação a algum terceiro.

O artigo 216-A do Código Penal[62] tipifica o delito de assédio sexual, mas sua amplitude

**59** Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

**60** Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio. Genebra: OIT, 2020, p.29.

**61** FREITAS, Claudio. Noções Gerais de Direito e Formação Humanística para a Magistratura do Trabalho. Curitiba: CRV, 2018, p.49.

**62** CP. Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

é menor que o averiguado na esfera laboral, eis que naquela somente se averigua a sua ocorrência no aspecto vertical descendente.

Como *modalidades em relação à forma de ocorrência,* apontamos (i) *assédio sexual por chantagem* (*quid pro quo*), que é o mais comum, caracterizando-se pela exigência de prática ou aceitação de uma conduta de cunho sexual, indesejada, sob a ameaça da perda de um benefício, ou promessa de ganho, sendo verdadeira situação imposta de "barganha", bem como o (ii) *assédio sexual por intimidação* (*ambiental*), em que se tem a importunação (do sexo oposto, ou não) pela adoção de posturas sexuais de intimidação ou abuso, capazes de degradar o ambiente de labor do assediado.

O artigo 34, §2º, II da Lei 8.906/1994 (com redação conferida pela Lei 14.612/2023) passou a prever a expressa vedação do assédio sexual praticado pelo advogado, sob pena de aplicação da suspensão funcional (artigo 37, I da Lei 8.906/1994, com redação dada pela Lei 14.612/2023). O referido dispositivo considera o assédio sexual como sendo "*a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual*". Trata-se de interessante dispositivo definidor de instituto clássico e que deve ser utilizado em qualquer ramo do direito quando de sua abordagem, por força da analogia (artigo 4º do Decreto-Lei 4.657/1942 – LINDB).

No Brasil, recentemente, o artigo 23 da Lei 14.457/2022[63] passou a prever medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho, atribuindo às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA, com

**63** Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II docaputdeste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

a referida nova nomenclatura) a adoção de medidas necessárias. Tal alteração legislativa inclusive ensejou a alteração das NRs 01 e 05 por meio da Portaria 4.219/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência, adequando-as ao novo diploma legal.

Internacionalmente apontamos a Convenção Interamericana sobre prevenção, punição e erradicação da violência contra as mulheres (adotada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos), a Carta Social Europeia de 1996 (revista e ratificada por 34 dos 47 Estados-Membros do Conselho da Europa) e a Convenção 190 da OIT (com a respectiva Recomendação 206), tratando da proibição de violência e assédio no âmbito laboral.

Ademais, recentemente, foi publicada a Lei 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Trata-se de importante programa aplicável a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

Dentre seus objetivos, a própria legislação indica a (i) prevenção e enfrentamento da prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos pelo diploma legal, (ii) capacitação dos agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos pela lei e (iii) implementação e disseminação de campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Trata-se de importante diploma legal conscientizador e que apresenta passos importantes para a implementação de políticas públicas na área do enfrentamento à violência sexual contra as mulheres.

## 3. As doenças psicossomáticas do novo milênio: a síndrome de *burnout* e as novas situações de *boreout* e *brownout*.

Em razão da prática da exploração do labor nos moldes assediadores, conforme acima apontado, inúmeras doenças psicossomáticas vêm surgindo, destacadamente a síndrome de *burnout* e suas subvariantes, quais sejam, *boreout* e *brownout*.

A síndrome de *burnout*, tão falada atualmente em diversos meios e círculos sociais, é o fenômeno no qual os efeitos cumulativos dos estressores laborais gradualmente oprimem

as defesas dos membros de uma equipe de trabalho, forçando-os a um estado de privação psicológica. Nesse mesmo sentido, ainda que com peculiaridades distintas e ainda não abordado no manual de doenças do Ministério da Saúde, vem sendo verificado o surgimento de novas manifestações de adoecimentos correlacionados, conhecidos como *boreout* e *brownout*, ao final do presente tópico explicados.

Usualmente o *estresse laboral* aparece frequentemente associado à síndrome de *burnout*, embora se tratem de fenômenos distintos, tanto nas suas manifestações como no seu desenvolvimento.

Enquanto o *estresse* se refere a um processo temporário de um conjunto de respostas físicas e psicológicas a condições adversas[64] (que, de acordo com a literatura especializada[65], podem acarretar, a depender do indivíduo e de acordo com a carga de estressores, em respostas positivas, ou seja, o *eustress*, ou em respostas negativas, ou seja, o *distress*), o *burnout* constitui uma resposta ao estresse laboral crônico, que se desenvolve como o estágio final de um processo de adaptação ou não entre as demandas do ambiente e os recursos do indivíduo, que apresenta uma série de atitudes negativas em relação ao seu ambiente de trabalho, à organização e às pessoas relacionadas[66].

Os primeiros estudos sobre a síndrome de *burnout* iniciaram na década de 1970 com Herbert Freudenberger, médico psicanalista alemão naturalizado estadunidense e que teve uma vida profissional com muitas frustrações e dificuldades que o levaram à exaustão física e emocional. A partir de estudos específicos para análise de tal situação sofrida pessoalmente, observou em seus voluntários, que eram profissionais da área da saúde, um processo gradual de deterioração no humor e/ou desmotivação, especialmente em razão do desgastante e pouco efetivo tratamento por medicações[67], apresentando um esgotamento para alcance de meta irrealizável exatamente na área da vida onde há a maior expectativa de sucesso, qual seja, o trabalho[68].

Já em 1976 Christina Maslach empregou o termo para referir-se a uma situação que afeta, com maior frequência, pessoas que, em decorrência de sua profissão, mantêm um contato direto e contínuo com outros seres humanos, ou seja, profissionais dos setores de serviço e cuidado, definido como "*síndrome psicológica em reação a estressores interpessoais crônicos no trabalho*". Assim, apresentou três componentes principais: (i) *exaustão emocional*, que se apresenta como sendo um extremado cansaço e sensação de falta de energia para enfren-

**64** SELYE, H. From Dream to Discovery. New York: McGraw-Hill, 1964.

**65** SPECTOR, P.E. A control theory of the job stress process. In COOPER, C.L. Theories of Organizational Stress. New York: Oxford University Press, 1998, pp.153/169.

**66** TÓMAS-SÁBADO, J et.al. Síndrome de Burnout y Riesgo Suicida em Enfermeras de Atención Primaria. In Revista de Enfermeria Clínica, n. 20, vol. 3, pp.173/178, 2010.

**67** FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. In Journal of Social Issues, vol. 30, pp.159/165, 1974.

**68** FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. L'Épuisement professionel: la brûlure interne. Trad. Marc Pelletier. Ottawa: Gaëtan Morin, 1987.

tamento do dia de trabalho; (ii) *despersonalização*, que é a doção de atitude de hostilidade ou insensibilidade em relação às pessoas merecedoras do serviço ou cuidado; e (iii) *perda da realização pessoal*, sendo o sentimento de incompetência, frustração profissional e pessoal[69].

Os sintomas do *burnout* são muitos e variados, atacando tanto aspectos emocionais quanto físicos. A sintomatologia pode ser dividida em 04 (quatro) aspectos, a saber, (i) psicossomáticos, (ii) comportamentais, (iii) emocionais e (iv) defensivos[70].

> Psicossomáticos: enxaquecas, dores de cabeça, insônia, gastrites e úlceras; diarreias, crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infecções, dores musculares e/ou cervicais; alergias, suspensão do ciclo menstrual nas mulheres.
>
> Comportamentais: absenteísmo, isolamento, violência, drogadição, incapacidade de relaxar, mudanças bruscas de humor, comportamento de risco.
>
> Emocionais: impaciência, distanciamento afetivo, sentimento de solidão, sentimento de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimento de impotência; desejo de abandonar o emprego; decréscimo do rendimento de trabalho; baixa autoestima; dúvidas de sua própria capacidade e sentimento de onipotência.
>
> Defensivos: negação das emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança. Quando o ambiente de trabalho favorece o aparecimento de Burnout, observa-se maior rotatividade de funcionários dentro das empresas, absenteísmo, queda de qualidade e produtividade, incremento de licenças por problemas de saúde, baixa moral dos trabalhadores, o "desligamento psicológico", entre outras incidências.[71]

A partir dos componentes apresentados por Maslach que passamos a ter um instrumento de aferição do *burnout* por meio da *Maslach Burnout Inventory* (MBI), inicialmente focado na área de serviços e cuidados (daí denominado MBI-HSS - Human Service Survey), aperfeiçoado depois para profissionais da área da educação (MBI-ES - Education Survey), aos estudantes (MBI-SS - Student Survey) e, mesmo, para os demais ramos de trabalho (MBI-GS - General Survey).

O objetivo do MBI-GS é detectar problemas no relacionamento das pessoas com o trabalho (seja o ambiente e labor executado como um todo, seja quanto ao relacionamento com

**69** MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. In Annual Review of Psychology, vol. 52, pp. 397/422, 2001.

**70** CROTTY, M. Burnout and its Implications for the Continuing Education of Nurses. In Nurse Education Today, vol.7, pp.278/284, 1987.

**71** BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá: Eduem, 2001, pp.32/33.

colegas de profissão). Nesse caso, fora mantida a dimensão da "*exaustão emocional*" (EE, que descreve sentimentos de esgotamento dos recursos emocionais e físicos[72]) e renomeada a "*despersonalização*" para "*cinismo/ceticismo*" (CI, que apresenta uma atitude impessoal e distante em relação ao trabalho com um todo[73]) e de "*baixa realização pessoal*" para "*eficácia no trabalho*" (ET, que se destina a enfatizar de modo mais direto as expectativas do trabalhador com sua eficácia nas tarefas[74]).

Em tal MBI-GS são apresentadas 16 (dezesseis) variáveis (sendo seis ligadas ao fator "exaustão emocional", seis vinculadas à "eficácia no trabalho" e mais quatro ligadas ao "cinismo"), variando sua pontuação de 0 (zero) a 6 (seis) entre as respostas que apontam "*nunca*", "*algumas vezes ao ano ou menos*", "*uma vez por mês ou menos*", "*algumas vezes durante o mês*", "*uma vez por semana*", "*algumas vezes durante a semana*" até "*todos os dias*"[75]. Quanto maiores os escores de exaustão e cinismo e menores os de eficácia profissional, maior é a indicação de *burnout*[76].

| CÓD. | VARIÁVEIS |
|---|---|
| EE1 | Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho |
| EE2 | Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho |
| EE3 | Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho |
| EE4 | Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim |
| EE5 | Sinto-me acabado por causa do meu trabalho |
| EE6 | Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado |
| CI1 | Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função |
| CI 2 | Sou menos entusiasmado com o meu trabalho |
| CI 3 | Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo |
| CI 4 | Duvido da importância do meu trabalho |
| ET1 | Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho |
| ET2 | Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho |
| ET3 | Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho. |
| ET4 | Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização. |
| ET5 | Na minha opinião, sou bom no que faço |
| ET6 | No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam. |

Variaveis por fator de Burnout MBI-GS

Seguindo orientações de Mclaurine[77], são definidos que valores até 1,33 são considerados baixos, entre 1,34 e 2,43 intermediários a acima de 2,43 altos, conforme abaixo:

**72** BRIA, Mara, et. al. Maslach Burnout Inventory. General Survey: factorial validity and invariance among romanian healthcare professional. In Annual Review of Psichology, vol.1, n.3, pp.103/111, dec./2014.

**73** Idem, ibidem.

**74** Idem, ibidem.

**75** SCHAUFELI, W.B.; GREENGLASS, E.R. Introduction to special issue on burnout and health. In Psichology & Health, vol.16, n.5, pp.501/510, 2001.

**76** SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual. In Ocupational Health Psychology Unit, Utrecth University, 2003.

**77** MCLAURINE, William D. A Correlational Study of Job Burnout and Organizational Commitment Among Correctional Officers. Charleston: Umi Dissertation Publishing, 2012.

| | Baixo | Moderado | Alto |
|---|---|---|---|
| **Burnout** | <1,33 | 1,34 – 2,43 | >2,43 |
| **Exaustão Emocional** | <2,0 | 2,1 – 3,19 | >3,20 |
| **Cinismo** | <1,0 | 1,01 – 2,10 | >2,20 |
| **Eficácia no Trabalho** | >4,0 | 4,01 – 4,99 | >5,0 |

O *burnout* já fora reconhecido como medida de estresse crônico no ambiente laboral, associado ao maior risco prospectivo de doenças cardiovasculares e musculoesqueléticas, hipercolesterolemia (aumento dos níveis de colesterol no sangue), diabetes e depressão clínica[78], levando-se a afastamentos muitas vezes a ele não correlacionados, eis que apresentadas externalidades físicas e biológicas não pesquisadas quanto à sua origem.

Tamanha a incidência nos dias atuais que a Organização Mundial da Saúde passou, a partir da mais atual classificação internacional de doenças (CID-11, capítulo XXIV, item QD85), a incluir expressamente o *burnout* como doença ocupacional, situação que exigirá ainda mais o estudo acerca do referido fenômeno, bem como permitirá o estabelecimento de nexo de causalidade presumido entre a sua ocorrência e o desenvolvimento de determinado labor.

Um recente e grande estudo conduzido pela organização 4 Day Week Global (que busca avaliar os resultados da implementação de uma semana de trabalho com apenas 4 dias úteis) com 61 (sessenta e uma) empresas e 2.900 (dois mil e novecentos) funcionários demonstrou, após 6 (seis) meses de aplicação sem redução salarial e com redução para 4 (quatro) dias de trabalho semanal, que houve uma redução de 71% das queixas de *burnout*, sem qualquer queda de produtividade (inclusive com aumento), ensejando, inclusive, desejo de manutenção de tal sistema de trabalho pelas empresas pesquisadas[79].

Ainda que a literatura especializada já esteja desenvolvendo bem a temática do *burnout* há anos, certo é que duas novas situações vêm surgindo no contexto sociolaboral a acarretar abalos psicossomáticos. São as síndromes de *boreout* e *brownout*.

A síndrome de *boreout* (originária do inglês "bored", que significa "entediado") se refere a distúrbio psicológico de extremo tédio e desestímulo[80], causado pela baixa ou inexistente demanda qualitativa e/ou quantitativa de labor, causando o risco de o funcionário sequer mais saber utilizar seus próprios recursos e habilidades, uma vez que eles não estão mais

**78** VIEIRA, I., et al. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. In Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, vol. 28, n. 3, pp.352/356, set/dez 2006.

**79** Vide https://oglobo.globo.com/saude/bem-estar/noticia/2023/02/sofrendo-com-o-fim-do-feriado-estudo-mostra-que-semana-de-4-dias-reduz-burnout-em-71percent-sem-queda-na-produtividade.ghtml>. Acesso em 07/03/2023.

**80** CABRERA NORIEGA, L. E. Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento. In Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud, 2014, vol. 46, n.3, pp.259/265.

sendo demandados[81]. Assim, acaba por não expressar seu potencial, vivendo em verdadeiro estado vegetativo no ambiente laboral ocasionador de um cansaço extremo (ainda que não haja o labor), introversão, irritabilidade e frustração[82] a afetar negativamente a vida pessoal[83]. Ou seja, ainda que se refira ao tedioso e desestimulante exercício do trabalho, deparamo-nos igualmente com uma rotina exaustiva e estressante.

Alguns níveis do *boreout* passaram a ser reconhecidos, a saber, (i) um início em um primeiro estágio já no começo da vida laboral, com a presença de extrema expectativa profissional ou motivação ao progresso no emprego, passando ao (ii) segundo nível, com a falta de recebimento de promoções ou reconhecimento pelo trabalho que vem desempenhando, gerando primeiros sintomas de frustração e ansiedade, ainda que não significativos, eis que continua a desemprenhar seu labor com facilidade, mas culminando no (iii) terceiro e último nível, em que a síndrome se manifesta faticamente, já que o trabalhador passa a ter progressivamente menos responsabilidade, obrigações e atividades relevantes, gerando o tedioso ciclo ocasionado pela continuidade dos hábitos indicados[84].

Já no *brownout* (termo cunhado no ramo energético e que se refere à queda brusca de energia, ou, vulgarmente, o "apagão" energético) nos deparamos com o indivíduo que perde a motivação ou passa a não mais observar sentido ou importância social no labor exercido, ainda que anteriormente tivesse plena satisfação e realização nas mesmas atividades[85]. Tal situação pode ser qualificada, segundo alguns especialistas, como uma modalidade de *burnout*, eis que seria gerado pela contradição entre o trabalho bem desenvolvido e baixo reconhecimento[86]. Trata-se, mais uma vez, de exercício laboral a ocasionar estresse pelo desestímulo, gerando consequências psicologicamente nefastas ao trabalhador.

## 4. Conclusão

A conjuntura ideológica da invisibilidade do direcionamento do mercado capitalista vem ocasionando a organização do trabalho por meio de exploração cada vez mais irracional do labor, desafiando os anseios de forças resistentes que almejam a implementação do

**81** BOURION, C.; HOSY, D. Du burn-out au bore-out: vers l'emploi qui rend heureux. In Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements, 2017, pp.229/296.

**82** STOCK, R. Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. In Journal of Business Research, vol.69, n.10, pp.4259/4268, 2016.

**83** ROTHLIN, P.; WERDER, P. El Nuevo Síndrome Laboral Boreout. Madrid: Penguin Random House Grupo, 2011.

**84** Ibidem, pp.71/72.

**85** PETIAU, Annick. "Just do it". Accompagner la souffrance des soignants: entre complexité et logique de rendement. In Cahiers de psychologie clinique, vol.51, n.2, p.164, 2018.

**86** FARBER, B. A. Crisis in education: stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

trabalho decente em detrimento da precarização das relações de trabalho presente em nossa legislação pátria e balizada por decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal, gerador da captura física e emocional do trabalhador que se vê, de modo ainda mais intenso, objetiva e subjetivamente impossibilitado de entender e combater o estado de sofrimento em que se encontra.

Sob o pálio de uma suposta liberdade, inexistente no mundo fático, a saúde mental do trabalhador se encontra cada dia mais esgarçada em um meio ambiente usualmente insalubre, tóxico e gerador de patologias do assédio e adoecimentos mentais de diversas ordens a merecer, dentro da lógica legal difundida, a devida atenção das autoridades.

O atual contexto de Estado tolerante, com suas fáticas incapacidades institucionais, faz surgir verdadeiro estado de coisas inconstitucional, apresentado em razão da completa ineficiência de combate às condutas prejudiciais à saúde mental no trabalho. Introduz-se na mentalidade dos trabalhadores a conhecida "*normalidade sofrente*", que seria necessária dentro do contexto do trabalho cada vez mais intenso, gerador do medo do desemprego e represálias empresariais vigilantes e sem o correto reflexo nos dados oficiais, reconhecidamente subnotificados.

O desenvolvimento de uma vastidão de doenças psicossomáticas são consequências das patologias assediadoras no meio ambiente do trabalho e, ainda que nos seja apresentada a propagação de diplomas legais e regulamentares, existe concreta dificuldade de implementação por meio de políticas públicas.

É nesse ponto que precisamos repensar o que desejamos para a atual e vindoura geração, eis que simplesmente continuar a trilhar por caminhos nebulosos por certo nos levará a chegadas desprovidas de luz.

## 5. Referências Bibliográficas.

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Ampliação do Alcance dos Juízos de Equidade ou Nova Concepção Bicéfala da Justiça Civil de Raízes Burguesas? Revista LTr. São Paulo, vol. 70, n. 05, p. 550. São Paulo: LTr, maio/2006.

ALVES, Giovanni. Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª edição. Londrina: Praxis, 2007.

ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.

2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARROW, K. J. Social choice and individual values. 2a ed. New York: John Wiley and Sons, 1963.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá: Eduem, 2001.

BOURION, C.; HOSY, D. Du burn-out au bore-out: vers l'emploi qui rend heureux. In Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements, 2017.

BRIA, Mara, et. al. Maslach Burnout Inventory. General Survey: factorial validity and invariance among romanian healthcare professional. In Annual Review of Psichology, vol.1, n.3, dec./2014.

BUCHANAN, J.M.; TULLOCK, G. The calculus of consent: logical foudations of constitutional democracy. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962.

CABRERA NORIEGA, L. E. Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento. In Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud, 2014, vol. 46, n.3.

CESAR, Bel; KLEPACZ, Sergio; RINPOCHE, Lama Michel. O sútil desequilíbrio do estresse: conversas entre uma psicóloga, um psiquiatra e um lama budista. São Paulo: Editora Gaia, 2015.

CHESNAIS, F. A mundialização do capital. Rio de Janeiro: Xanã, 1996.

CHRISTOPHORO, R. e WAIDMAN, M.A.P. Stress: condições de trabalho em docentes universitários. In Ciência, Cuidado e Saúde, vol.1, n.1, Maringá, 2002.

CORIAT, B. Ciencia, técnica y capital. Madrid: H. Blume, 1976.

CROTTY, M. Burnout and its Implications for the Continuing Education of Nurses. In Nurse Education Today, vol.7, 1987.

DAL ROSSO, Sadi. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. In Revista Produção, vol. 14, n.03, p.38, set/dez 2004.

DEJOURS, Christophe; BÉGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DOWNS, A. Uma teoria econômica da democracia. Trad. Sandra Guardini Teixeira Vascon-

celos. São Paulo: Editora da USP, 1999.

FARBER, B. A. Crisis in education: stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. CLT Comentada. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

FREITAS, Claudio. Noções Gerais de Direito e Formação Humanística para a Magistratura do Trabalho. Curitiba: CRV, 2018.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. In Journal of Social Issues, vol. 30, 1974.

FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. L'Épuisement professionel: la brûlure interne. Trad. Marc Pelletier. Ottawa: Gaëtan Morin, 1987.

FRIEDMAN, Milton. Capitalismo e liberdade. São Paulo: Arte Nova.

GALON, Tanyse; COSCRATO, Aline. Cyberbullying no ambiente de trabalho: uma reflexão a partir de reportagens jornalísticas. In Revista UNAERP, Ribeirão Preto, vol.12, set-dez/2019.

GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho. 2a ed São Paulo: Martins Fontes, 1989.

HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis. Mental health and work : impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization & International Labour Organisation, 2000.

HARVEY, David. O novo imperialismo. São Paulo: Loyola, 2004.

HAYEK, Friedrich August von.. O caminho da servidão. Porto Alegre: Globo, 1977.

HELOANI, Roberto. Organização do trabalho: uma visão multidisciplinar. São Paulo, SP: Cortez: 2002.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Das violências no trabalho à "necropolítica" do Estado em tempos de pandemia. In ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luiz. Trabalho, saúde e barbárie social: pandemia, colapso ecológico e desenvolvimento humano. Marília: Projeto Editorial Práxis, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane-Janowitzer. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

International Labor Organization (ILO). Mental health in the workplace: key issues and good company practices. Geneva: ILO, 2017.

JONSSON, J., et al. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. In Scandinavian Journal of Work Environ Health. 2021 Oct 1;47(7):509-520. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34397098/>. Acesso em 18/4/2023.

LEDYARD, John O. Market Failure. In EATWELL, J.; MILGATE, M.; NEWMAN, P. (org.). The New Palgrave: A Dictionary of Economics. London: Macmillan, 1987.

MARMELSTEIN, George. Curso de Direitos Fundamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. In Annual Review of Psychology, vol. 52, 2001.

MATTOS, Paulo et al. (Coord.). Regulação econômica e democracia: o debate norte-americano. São Paulo: Ed. 34, 2004.

MCLAURINE, William D. A Correlational Study of Job Burnout and Organizational Commitment Among Correctional Officers. Charleston: Umi Dissertation Publishing, 2012.

MÉSZAROS, István. O poder da ideologia. São Paulo: Boitempo, 2014.

MÉSZÁROS, István. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

MITCHELL, William C.; SIMMONS, Randy T. Para além da política: mercados, bem-estar social e o fracasso da burocracia. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, n.55, jul-dez/2019.

MOURA, Alkimar R. Crise do petróleo e o fim do milagre: uma nota. In Rev. adm. empres. São Paulo, v.18, n.1, Março/1978.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. 2a ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

NISKANEN, William A. The peculiar economics of bureaucracy. In The American Economic Review, v.58, n.2, may/1968.

NUNES, G.B.G.; MAURO, M.Y.C. e CUPELLO, A.J. Estresse nos Trabalhadores de Enfermagem: Estudo em uma Unidade de Psiquiatria. In Anais do VI Congresso Latino Americano de Ergonomia ABERGO 2001, 2 a 15 de setembro de 2001, Gramado/RS.

OLSON, M. L. The logic of collective action: public goods ant the theory of groups. 20a ed.

Cambridge: Harvard University Press, 2002.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio. Genebra: OIT, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020.

PETIAU, Annick. "Just do it". Accompagner la souffrance des soignants: entre complexité et logique de rendement. In Cahiers de psychologie clinique, vol.51, n.2, 2018.

PRAUN, Lucieneida Dováo. Não sois máquina! Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014, p.131. Disponível em < http://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/928124>. Acesso em 18/4/23.

RIBEIRO, M.C.S. Enfermagem e trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores. 1ª ed. Ed. Matinari, São Paulo, 2008.

ROTHLIN, P.; WERDER, P. El Nuevo Síndrome Laboral Boreout. Madrid: Penguin Random House Grupo, 2011.

SALERNO, Mario Sergio. A flexibilidade e organização produtiva. In CASTRO, Nadya Araújo de (org.). A máquina e o equilibrista: inovações da indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SANTOS, A.F.O. e CARDOSO, C.L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. In Estudos de Psicologia, n. 27, vol.1, 2010.

SANTOS, Antonio Tiago Loureiro Araújo dos; BIANCHI, Ana Maria. (2007). Além do cânon: mão invisível, ordem natural e instituições. In Estudos Econômicos (São Paulo), 37(3).

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual. In Ocupational Health Psychology Unit, Utrecth University, 2003.

SCHAUFELI, W.B.; GREENGLASS, E.R. Introduction to special issue on burnout and health. In Psichology & Health, vol.16, n.5, 2001.

SELYE, H. The stress of Life. New York: Mc. Graw Hill, 1956.

SELYE, H. From Dream to Discovery. New York: McGraw-Hill, 1964.

SEN, A. K. Sobre ética e economia. Trad. Laura Teixeira Motta. Rev. Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das letras, 1999.