

## CONSIDERAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO: A INVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DAS MULHERES



**Andrielly Prohmann Chaves Zanella<sup>1</sup>**

Os direitos da personalidade são direitos subjetivos, inerentes a todas as pessoas, e contam com a proteção do ordenamento jurídico, sobretudo, para o trabalhador inserido em relações que o coloquem em desigualdade perante os demais. Nesse sentido, extrai-se da presente pesquisa que algumas atitudes dos empregadores incorrem em violações a esses direitos, que podem ocasionar diversos reflexos no empregado, atingindo seu aspecto físico e mental. Assim, o fito deste trabalho é investigar se as violações aos direitos da personalidade podem ocasionar a síndrome de Burnout, sobretudo em mulheres. Pretende-se analisar como a rotina feminina, dividida entre as atividades externas, domésticas e pessoais podem refletir para este quadro, principalmente, considerando a sociedade do cansaço de Byung-Chul Han como panorama. O artigo se justifica pela importância do tema, considerando que a incidência da Síndrome acomete um número expressivo de trabalhadoras, sendo necessário que o ordenamento jurídico motive a discussão sobre o tema, a fim de suscitar soluções sociais e jurídicas. Para tanto foi utilizado o método dedutivo bibliográfico, com extração de dados de revistas científicas e doutrinas. Conclui-se, portanto, que a Síndrome de Burnout está conectada com o ambiente de trabalho, e considerando que a mulher realiza duplas ou triplas jornadas, somatizadas ao ambiente doméstico, torna-se mais vulnerável para o acometido da Síndrome. É possível diminuir seus sintomas com mudanças no próprio local de trabalho, assim como, fortalecer a fiscalização de leis já existentes.

**Palavras-Chaves:** Síndrome De Burnout; trabalho; mulheres; sociedade cansaço

<sup>1</sup> Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba. Pós-graduada em Processo Penal. Especialização em Direitos Humanos e Cidadania pelo programa de Pós-Graduação Stricto Sensu pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Integrante do Grupo de Pesquisa Direitos da saúde e Empresas Médicas Miguel Kfoury Neto. ORCID:0000-0002-6786-5098 LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3678767336872485>. E-Mail: andriellyp@yahoo.com.br

## LEGAL AND SOCIAL CONSIDERATIONS ABOUT THE BURNOUT SYNDROME AT WORK: THE INVOLUTION OF WOMEN'S PERSONALITY RIGHTS



**Fernando Gustavo Knoerr<sup>2</sup>**

Personality rights are subjective rights inherent to all people, and have the protection of the legal system, especially for the worker inserted in relationships that place him in inequality before others. In this sense, it is extracted from the present research that some attitudes of employers incur violations of these rights, which can cause different effects on the employee, affecting their physical and mental aspect. Thus, the aim of this work is to investigate whether violations of personality rights can cause Burnout syndrome, especially in women. It is intended to analyze how the female routine, divided between external, domestic and personal activities, can reflect on this situation, especially considering the tiredness society of Byung-Chul Han as a panorama. The article is justified by the importance of the subject, considering that the incidence of the Syndrome affects a significant number of workers, and it is necessary that the legal system motivates the discussion on the subject, in order to raise social and legal solutions. stands out in the context of labor relations. For that, the bibliographic deductive method was used, with data extraction from scientific journals and doctrines. It is concluded, therefore, that the Burnout Syndrome is connected with the work environment and considering that the woman performs double or triple shifts, somatized to the domestic environment, she becomes more vulnerable by the person affected by the Syndrome. It is possible to reduce its symptoms with changes in the workplace itself, as well as strengthening the enforcement of existing laws.

**Keywords:** Burnout syndrome; job; women; tired society.

---

<sup>2</sup> Pós-Doutorado pela Universidade de Coimbra. Doutor em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná. Professor do Mestrado e Doutorado - UNICURITIBA - PR. Professor do Mestrado na UCAM - RJ. Foi Procurador Federal de Categoria Especial e Juiz do TRE-PR. Advogado Sênior do Escritório Séllos Knoerr - Sociedade de Advogados. Escritor, Pesquisador e Palestrante.

## INTRODUÇÃO

Durante o cenário das Revoluções Industriais a administração empresarial transformou os modelos de produção, principalmente em relação à força de trabalho humano, que exigiu um aumento da produtividade e por fim, do lucro.

Posteriormente, durante a década de 90, a globalização se intensificou, e conseqüentemente, as corporações geraram mais competitividade entre si, reverberando no desempenho dos trabalhadores e nas exigências por maiores resultados.

Nesse cenário, apesar da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, estabelecer a inviolabilidade de direitos intrínsecos a personalidade de todo cidadão- como a proteção ao trabalho- nota-se muitos episódios de violações.

Destaca-se, principalmente, que essas violações se intensificam na sociedade atual, gerando uma exaustão provocada pelo próprio indivíduo ou de seus superiores a fim de maximizar a produção.

A partir destas características os indivíduos apresentam patologias como depressão, o transtorno de déficit de atenção, hiperatividade (TDAH), e a Síndrome de Burnout.

Sendo assim, o principal problema da pesquisa é compreender como a atual crise na violação dos direitos da personalidade impacta na saúde dos trabalhadores, sobretudo, em mulheres vítimas da Síndrome de Burnout.

Elencou-se como objetivos a investigação dos impactos das violações dos direitos da personalidade nas relações de trabalho, principalmente, em mulheres, bem como, a análise da Burnout com suas conseqüências e possíveis soluções jurídicas e sociais.

Justifica-se a pesquisa pela relevância do assunto, que abrange os operadores do direito, e toda a sociedade, considerando que o fenômeno ganha destaque no contexto das relações trabalhistas.

Para tanto, o artigo foi dividido em três segmentos: primeiramente apresenta-se os direitos da personalidade, com seu conceito e classificação, para, em seguida, estabelecer o princípio da dignidade da pessoa como dimensão dos direitos do trabalhador, ou seja, como se dá a dignidade da pessoa natural inserida na relação de emprego.

Após, passa-se a expor sobre a síndrome de Burnout, realizando um estudo de sua evolução e características. Frisa-se também a teoria de Byung-Chul Han, destacando a sua relação com a sociedade do cansaço.

Por fim, tendo aprofundadas as questões anteriores, procura-se trazer o cenário atual, descrevendo o conflito trabalho-família-satisfação pessoal da mulher, com uma análise da superação do problema sob viés jurídico e social.

Utilizou-se o método dedutivo bibliográfico, principalmente, com a análise de dados do Direito Trabalhista, com utilização de doutrinas clássicas e artigos científicos.

Não há intenção de se esgotar a problemática, pois se trata de uma temática extensa e que ainda pendura na sociedade. Contudo, mediante a revisão sistemática acerca do tema espera-se proporcionar parâmetros para uma eficaz reflexão sobre a proteção dos direitos da personalidade.

## 1 DESENVOLVIMENTO

### 1.1 ESTADO DA ARTE

Realizou-se um levantamento dos trabalhos já publicados sobre a temática de interesse na base de dados do "Google Acadêmico", plataforma "EBSCO" e na Revista dos Tribunais, de agosto de 2021 até agosto de 2022.

Os descritores utilizados foram: "Burnout Society, direitos personalidade, trabalho, mulheres".

O período considerado para este levantamento foi de 2010 até 2022, uma vez que a Síndrome se potencializou após o período intenso da globalização.

Destaca-se que o tema tem relação com a disciplina de Tutela dos Direitos de Personalidade na Atividade Empresarial, cursada no Programa de Mestrado em Direito do UNICURITIBA, enquadrando-se na ementa, que prevê a discussão da dos instrumentos garantidores da eficácia constitucional em face à inclusão da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial.

Ainda, é pertinente com a proposta do Mestrado, que visa constituir um diálogo entre os conteúdos do Direito Empresarial sob viés da cidadania.

## 2 DIREITOS DA PERSONALIDADE E TUTELA CONSTITUCIONAL AO TRABALHADOR

Os Direitos da Personalidade são àqueles que visam proteger valores inatos como a vida, intimidade, honra, integridade física, ou seja, as qualidades e atributos mínimos ao ser humano. Segundo Pontes de Miranda (2000, p. 39) eles são:

Os direitos necessários à realização da personalidade e à sua inserção nas relações jurídicas, - afirma ainda - que o primeiro desses direitos é o da personalidade em si mesma, explicando que, não se trata de direito sobre a pessoa. O Direito da personalidade como tal não é direito sobre a pessoa: é o direito que se irradia do fato jurídico da personalidade.

Esses direitos surgem a partir da concepção do indivíduo, e excepcionalmente, podem se estender após a morte, nesse sentido, de acordo com Szaniawski:

A tutela do direito geral da personalidade abarca toda atividade da personalidade humana, protegendo os bens jurídicos da vida, da integridade corporal, da saúde, da liberdade, da privacidade, entre outros, destinados ao desenvolvimento de todo o homem como ser individual (2005, p. 170).

Ainda, pontua-se que possuem natureza jurídica de direitos subjetivos<sup>1</sup>, uma vez que propiciam ao ser humano uma vida digna, em suas mais diversas acepções, sem os quais seria impossível o seu desenvolvimento.

Ademais, eles podem ser classificados em relativos à integridade física, como à saúde e segurança; relativos à integridade moral, como a proteção à imagem, honra, dignidade e privacidade, e integridade intelectual como a liberdade de expressão.

Os doutrinadores Luiz Eduardo Gunther e Marcelo Ivan Melek reforçam a importância dos Direitos da Personalidade, destacando que se referem:

tanto a direitos da própria pessoa como aqueles que podem ser projetados para fora dele próprio, tutelando os indivíduos de forma mais ampla possível, sendo caracterizado por serem: absolutos, extrapatrimoniais, necessários e vitalícios, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis, ilimitados e imprescritíveis (portal eletrônico, p.4).

Ele encontra fundamento legal internacional por meio da Carta Universal dos Direitos Humanos de 1948, visto que em seu artigo 12, discorre que: "Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação", frisando que "Toda pessoa tem direito à proteção da lei, contra tais interferências ou ataques".

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 houve um redimensionamento do conceito do valor da pessoa humana, nesse sentido, o artigo primeiro que elenca como fundamento do Estado brasileiro a dignidade da pessoa humana.

Considerando que eles são intrínsecos à própria condição humana, bem como, não representam rol taxativo, é necessário aplicá-los a toda relação jurídica, principalmente a empregatícia.

Não é incorreto reportar que a proteção dos direitos se funde na própria linha do tempo do direito do trabalho, Mário de La Cueva pontua que:

<sup>1</sup> Os direitos subjetivos são aqueles que estão garantidos efetivamente pela legislação

<sup>2</sup> "El derecho del trabajo nace cuando los hombres se dan cuenta del abismo que media entre la realidad social y su regulación jurídica, o bien, el derecho del trabajo nace cuando perciben los hombres que uno es el principio de la libre determinación de las acciones y otra cuestión distinta

O direito do trabalho nasce quando os homens percebem o abismo que faz a mediação entre a realidade social e sua regulamentação jurídica, ou então, o direito do trabalho nasce quando os homens percebem que um é o princípio da livre determinação das ações e outro sua eficácia social é outra questão, ou ainda, um é o problema puramente psicológico da livre determinação da conduta e outro é o problema de poder impor a vontade individual nas relações sociais; o regime do contrato permitia impor a vontade do empregador, mas não a do trabalhador (DE LA CUEVA, 1966, 266) (tradução da autora<sup>2</sup>).

Destaca-se, nesta mesma esteira de entendimento:

O Direito do Trabalho busca um sistema de proteção mínima que preserve a dignidade da pessoa humana trabalhadora; nessa perspectiva, os direitos da personalidade tentam compensar a diferença sócio-econômica existente no seio das relações capitalistas de trabalho (VALIO, 2006, p. 61)

Considerando que os Direitos da Personalidade se estendem a relação laboral, é necessário ressaltar que eles não devem ser preservados apenas na fase de contratação, devem ser protegidos principalmente no curso na relação de trabalho. Patrícia Pereira Gonçalves ensina que:

verificam-se, na prática, diversas situações em que os empregados, legitimado pelos poderes diretivo e disciplinares, invade a esfera íntima de seus subordinados, com o fito de controlar suas atividades, incrementar seu empreendimento, evitar faltas graves e tantos outros propósitos (2008).

Ainda, Barzotto (2006, p. 119), pontua que "o direito busca que o empregado seja protegido de danos, nos aspectos subjetivos da sua personalidade, durante toda a relação contratual: na contratação, durante a execução da prestação do serviço e após esta".

Nesse cenário, ressalta-se a importância da Consolidação das Leis de Trabalho, sobretudo, da Lei 9.799, de 1999, que inseriu um novo artigo na CLT (373-A) que fixa critérios antidiscriminatórios relevantes no sobre a mulher trabalhadora.

Desta forma, a legislação, bem como, os princípios norteadores do ordenamento jurídico direcionam para uma postura ética nas relações de trabalho, que deve ser pautada na não-discriminação e na igualdade.

su efectividad social, o todavia, uno es el problema puramente psicológico de la libre determinación de las conducta y otro el problema de poder imponer la voluntad individual en las relaciones sociales; el régimen del contrato permitia imponer la voluntad del patrono, pero no la del trabajador."



A proteção dos direitos da personalidade é necessária, considerando a vulnerabilidade do empregado, portanto, tem-se justificada a importância de sua incidência no meio ambiente de trabalho, passando-se a expor de que forma esses direitos são violados atualmente.

## 2.1 AS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Frisa-se que a proteção dos direitos da personalidade se estende quanto à pessoa em si - como indivíduo - e como posição perante a sociedade, como é o caso da esfera trabalhista, em que é recorrente a prática de atos do empregador que geram, como consequência, a violação a integridade física e moral do empregado.

Considerando a globalização e o avanço das tecnologias, muitas empresas competem entre si visando a maior produtividade, e para se colocar em melhor posição no mercado de trabalho impõem condições empregatícias sem considerar os direitos e garantias trabalhistas, sobretudo, àqueles que visam preservar os direitos da personalidade.

Segundo Carlos Henrique Leite:

Na relação empregatícia o empregador exerce poderes como corolário do direito de propriedade, ficando o trabalhador num estado de subordinação jurídica e econômica e, em razão disso, o ambiente de trabalho se torna fértil para as lesões aos direitos da personalidade do trabalhador (2001, p. 52).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Recomendação 193 elencou o conceito de "emprego decente", visando diminuir o trabalho pejorativo e formas de discriminação.

Na oportunidade o Conselho de Administração de Secretaria Internacional do Trabalho reconheceu que a globalização criou diferentes exigências, e com isso surgiram problemas e desafios, sendo necessário que o emprego não se torne uma mercadoria, diminuindo as qualidades do trabalhador.

No entanto, esse cenário ainda persistente, sendo marcado pelos sistemas taylorista/fordista que retirar qualquer participação mais expressiva na organização do processo do trabalho, mitigando o operário a atividades repetitivas e desprovidas de sentido, originando uma contradição entre autonomia e heteronímia, resultando em uma exploração da força de trabalho (MARQUES, 2018).

Além disso, considerando a natureza da relação de empregado e empregador, é visível a colisão entre o poder diretivo dos empregados e os direitos das personalidades dos empregados.

É possível ferir os direitos da personalidade do trabalhador em diversas situações. A professora Ana Paula Pavelski descreve que os avanços tecnológicos auxiliam na fiscalização, porém, podem ferir a individualidade e intimidade do empregado (2008).

Frisou a ocorrência de assédio moral na relação de emprego, representada por condutas reiteradas e repetitivas, direcionadas que afetam a dignidade do trabalhador

De todo o exposto, é correto afirmar que a natureza da relação empregatícia é um fator que contribui para a frequente violação aos direitos da personalidade do empregador, de modo que, a presente pesquisa analisará quais particularidades da sociedade atual potencializam esses atos, bem como, qual classe de gênero é mais atingida.

## 3 A SOCIEDADE DO CANSAÇO E A SÍNDROME DE BURNOUT

O professor Byung-Chul Han<sup>3</sup> ensina que cada época possui suas patologias, e apesar da sociedade atual não possuir deficiências imunológicas, o século XXI é marcado por doenças neuronais.

Em sua obra, destaca a intensa positividade que aflige a sociedade, resultando em superprodução, super - desempenho e super - comunicação.

Nesse sentido, informa que a sociedade disciplinas de Foucault se tornou a sociedade do desempenho "A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais "sujeitos da obediência", mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos" (2015, p. 14).

Esse excesso de positividade se manifesta como excesso de estímulos e informações, que corroborada com a era da informação acarreta uma sobrecarga de trabalho. Isto porque, o homem precisa de um ambiente para atenção profunda, quando ela é dispersada em diversas atividades gera-se inquietação.

Diante deste cenário, Han nomeia esta sociedade ativa como sociedade do cansaço, que é aquela em que o ser humano, embora livre e conectado, estão sujeitos a doenças neurais pelo excesso de exposição a informações.

Coadunado com a precarização do trabalho, a competitividade e a busca pelo lucro apontam-se que a Síndrome de Burnout atinge a população de forma avassaladora, uma vez que que "Tanto a depressão quanto o TDAH ou o SB apontam para um excesso de positividade. A SB é uma queima do eu por superaquecimento, devido a um excesso de igual" (2015, p. 12).

<sup>3</sup> É um dos principais filósofos que estuda distúrbios recorrentes na sociedade capitalista atual, como a síndrome de Burnout.

A expressão inglesa significa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia, ou seja, a síndrome é uma resposta emocional a situações de estresse crônico em função de relações interpessoais constantes, afetivas e intensas em situações de trabalho.

Nádia Maria Beserra Leite ensina que a primeira descrição técnica foi desenvolvida pelo psiquiatra Freudenberg, a propósito:

Ao analisar estranho padrão de comportamento em voluntários que trabalhavam com ele em um serviço alternativo de atendimento a dependentes químicos. Esses voluntários, presumivelmente motivados para o trabalho, vez que o desenvolviam por livre escolha, passaram a apresentar, após algum tempo, diminuição gradual de energia, perda de motivação e de comprometimento, além de outros sintomas de caráter psíquico, físico e comportamental (LEITE, 2007, p. 17)

Nesse cenário a síndrome por ser entendida como o estado mental de exaustão que acomete o indivíduo após intenso estresse laboral, sendo importante diferenciar do estado de estresse, pois, apesar de se relacionarem e se confundirem, o Burnout é resultado do estresse laboral crônico, enquanto o estresse possui relação com atividade hormonal e comportamento.

Trata-se de um fenômeno psicossocial constituído originalmente de três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. Descrever

Segundo Maslach e Jackson (1981), podem ser caracterizadas três dimensões fundamentais do trabalho que definem qual o grau da doença: alto, moderado ou baixo:

Desgaste ou Exaustão Emocional (EE): sentimento de sobrecarga emocional, caracterizado pela perda de energia, esgotamento e fadiga constante, sintomas que podem afetar o indivíduo física, psicologicamente ou das duas formas, além da redução de capacidade de produção e vigor no trabalho. Despersonalização (DE): ansiedade, irritabilidade e perda de motivação. Sentimentos egoístas, negativos, passa então a isolar-se dos outros, mantendo uma atitude desumanizada em relação às pessoas. Falta de Realização Pessoal (RP): depressão, baixa produtividade, baixa autoestima e redução das relações interpessoais.

Ressalta-se que esse estado de esgotamento físico ou mental está intrinsecamente ligado à vida profissional, o indivíduo que é acometido indica sinais de raiva, apatia, irritação, frustração, assim como, possui fadiga, dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, diminuição de sono e falta de ar.

Nesse sentido, a Portaria/MS nº 1.339/1999, reforça que a Síndrome de Burnout está contida no

grupo V dos Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados com o trabalho, com o código correspondente Z73 do CID 10 (Código Internacional de Doenças), e ainda, a Lei nº 3.048/99 reconhece a Síndrome de Burnout como doença ocupacional.

Considerando, portanto, que a Burnout está ligada ao esgotamento no âmbito trabalhista, resta verificar se esses fatores podem ser associados principalmente em indivíduos femininos considerando seus excessos de funções e metas, jornadas extensas e maiores níveis de exaustão emocional, conforme passará a ser exposto a seguir.

### 3.1 A SÍNDROME DE BURNOUT APLICADA À MULHERES – O CONFLITO TRABALHO –FAMÍLIA- SATISFAÇÃO PESSOAL

Conforme visto anteriormente, as violações aos direitos da personalidade podem ocasionar diversas doenças, principalmente para os indivíduos que já possuem rotinas exaustivas, como é o caso da população feminina que ultrapassa três jornadas diárias.

O levantamento Women in the Workplace 2021 mostrou que 42% das entrevistadas sofrem com sintomas de estresse. Muito disso está justamente ligado a rotinas excessivas, alta cobrança, busca por resultados e uma suposta perfeição.

Além disso o esgotamento mental/emocional aumentou entre as pertencentes a minorias étnicas no Brasil, destaca-se que metade delas (54%) sentem os efeitos do Burnout (Women in the Workplace, 2021).

Isto ocorre, pois, a mulher multiplicou suas funções, porém, não houve a divisão de responsabilidades, uma vez que a divisão de tarefas domiciliares não ocorreu de maneira igualitária entre os membros familiares, o que gera sobrecarga para as mulheres. (PRADO et al., 2012).

Além disso, em muitos locais de trabalho existe um ambiente que induz um conflito trabalho-família, que surge quando a pressão do trabalho extrapola essa esfera e é projetada na família, isso ocorre quando há incompatibilidade por tempo ou exigências entre as duas áreas, Diogo Santos Valério destaca que "pode existir conflito gerado pelo trabalho que o indivíduo transporta para a família como pode existir conflito gerado pela família que o indivíduo transporta para o trabalho" (2018, p. 4).

O mesmo autor pontua que tanto homens como mulheres sentem este efeito, no entanto as mulheres economicamente mais debilitadas são aquelas que sentem mais os efeitos do conflito trabalho-família.

Nesse sentido, é importante mencionar o estudo realizados por Al-omar (2003), que verifica que as mulheres casadas e os imigrantes são mais suscetíveis de sentir os efeitos do stress no trabalho que os homens, solteiros e pessoas nativas.

A pesquisadora Leda Maria Messias da Silva constatou em sua pesquisa que o meio ambiente do trabalho compreende não apenas o local em que o trabalhador presta serviços, mas, também, todos os fatores internos ou externos que o influenciam, reportando que, invariavelmente, todos os aspectos devem ser notados para que haja equilíbrio ou desequilíbrio no meio ambiente laboral (SILVA, 2013, p. 24-25).

A síndrome de Burnout, neste panorama, aparece principalmente no sexo feminino, principalmente com maiores níveis de exaustão emocional, provavelmente por consequência, consequência da jornada extensa e ambiente de trabalho desgastante.

### 3.2 SUPERAÇÃO DO PROBLEMA: PROTEÇÃO JURÍDICA E MUDANÇA SOCIAL.

A satisfação no trabalho é consequência do interessante do indivíduo na função, ou seja, haverá satisfação quando há oportunidades de carreira; se o colaborador possui responsabilidades e autonomia; satisfação do salário; das políticas da empresa; da segurança e nos relacionamentos com os colegas de trabalho.

É possível afirmar, portanto, que é a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada à qualidade de vida, que pode ser projetada no ambiente social e doméstico.

Desta forma, elenca-se a mudança social como uma das principais superações do problema, considerando que a empresa pode e deve investir em ações que promovam melhores estruturas para seus colaboradores.

Em relação ao ordenamento jurídico, observa-se que a saúde do trabalhador está pautada na Constituição Federal como direito fundamental, conforme se constata da interpretação conjunta dos artigos 5º, caput; 6º; 200, inciso VIII; e 225, caput.

Nesse sentido, percebe-se um contraste entre a legislação e a realidade dos fatos, como é o exemplo do controle e fiscalização da jornada de trabalho.

Sobre esse tema, a autora Thassya Prado afirma que: "A falta de regulamentação e o uso das tecnologias, principalmente, aplicativos de mensagens instantâneas resulta em uma subordinação contínua e uma disponibilidade diuturna, criando uma escravidão psicológica" (2019, portal eletrônico).

O Tribunal Superior do Trabalho dispôs no Enunciado nº 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho que é dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também no ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Diante deste fato, as empresas devem promover atitudes voltadas para essa satisfação individual, evitando a exclusão e humilhação dos empregados.

É necessário que compreenda os fatores individuais de cada trabalhador, destacando que as tomadas de decisões dos supervisores sejam transparentes, com o devido reconhecimento das contribuições do trabalho.

É nesse sentido que a professora Ana Pavelski ensina:

se a empresa é decorrente de uma ação humana, por certo que sua finalidade também deve ser o bem: "A busca do lucro se mistura de maneira inseparável com a busca do bem comum"<sup>35</sup>. Assim, o bem somente pode ser alcançado se as ações e atitudes humanas forem pautadas por valores, princípios coletivos de conduta, mormente a dignidade da pessoa humana<sup>36</sup>. Se a atividade empresarial (pautada na livre-iniciativa) deve resguardar a dignidade da pessoa humana, e ela (empresa) é que origina o contrato de trabalho, e este, por sua vez, o poder diretivo do empregador, está claro que se espraia para esse contrato e para as relações entre empregadores e empregados a mesma dignidade da pessoa humana mencionada (2008, p. 21)

Portanto, todos os direitos da personalidade do trabalhador devem ser respeitados para que haja um equilíbrio no meio ambiente de trabalho e, consequentemente, para que este se torne digno.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal e a Carta de Direitos Humanos elencaram os direitos da personalidade como inerentes a própria existência do indivíduo.

Essa proteção se estende na relação laboral, de forma que o empregado não pode ser obrigado a cumprir ordens que prejudiquem sua dignidade ou que exerçam atividades que lhe sobrecarreguem.

A falta de ética profissional gera ações de desqualificação, humilhação entre os demais colegas, e a pressão imposta pelas empresas impõem um espaço tóxico de estresse, que coadunado com o estresse familiar, pode ocasionar disfunções mentais.

Nesse sentido, destacou-se que cada época possui suas mudanças, extrai-se que as empresas atuais estão associadas ao sucesso, que é marcado pela concorrência dos preços e qualidade de serviços e produtos, o que por consequência, geram maiores responsabilidades domésticas e profissionais, que coadunadas com o estresse dos conflitos pode induzir a diversas doenças, como o caso da Síndrome de Burnout.

A SB já se encontra registrada no CID 10 e as leis brasileiras de auxílio-doença ao trabalhador já a reconhecem como uma doença causada pelo trabalho.

A presente pesquisa destacou que SB é um processo, e não um estado, as causas são construídas através de fatores como exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, e afeta principalmente, o sexo feminino.

Conclui-se, portanto, que a satisfação do trabalho é um forte fator que influencia para as demais esferas pessoais, para tanto, é necessário um meio ambiente do trabalho equilibrado que respeite as garantias fundamentais inerentes ao trabalhador e que preserve sua integridade física, mental e moral.

É importante ressaltar que para uma empresa cidadã deve-se elencar que o trabalhador não é um meio de utilização para interesses de terceiros, sua dignidade é um valor absoluto que deve ser protegido.

## REFERÊNCIAS

- AL-OMAR, B. A. (2003). Sources of work-stress among hospital-staff at the Saudi. *JKAU: Econ. & Adm.*, 17, 3-16.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. Responsabilidade civil do empregador. In: STURMER, Gilberto. (Org.). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 117-132.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- CARLSON, S., & Grywacz, G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in work-family research". In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices*. London: Academic Press, 57-73.
- DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Rio de Janeiro: UNIC, 2009 [1948]. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 17. julho.2022.
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa, 1966, p. 266-267
- CLT. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.
- GONÇALVES, Patricia Pereira. A tutela jurídica dos direitos da personalidade do trabalhador. 2008. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.
- GUNTHER, Luiz Eduardo; MELEK, Marcelo Ivan. A EFETIVIDADE E A TUTELA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO CONTRATO LABORAL: Novas Possibilidades. Dialnet
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. tradução de Enio Paulo Giachini. - Petrópolis, RJ : Vozes, 2015.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- LEITE, Nádia Maria Beserra. *Síndrome de Burnout e relações sociais no trabalho : um estudo com professores da educação básica*. 2007. 168 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- MARQUES, Ana Paula Lemos Baptista. *Inteligência artificial no meio ambiente de trabalho e a violação aos direitos da personalidade*. Dissertação. Unicesumar.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced Burnout. *Occup. Behav.*, v. 2, p. 99-113, 1981.
- MIRANDA, Ponter de. *Tratado de Privado*. Campinas: Brookseller, 2000. p. 39.
- PAVELSKI, Ana Paula. *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*, Juruá Editora, 2008.
- PRADO, R. M., Fleith, D. S., & Gonçalves, F. C. O. (2011). Desenvolvimento do talento em uma perspectiva feminina. *Psicol. cienc. prof.* [online]. 31 (1), 134-145.
- PRADOM Thayssa. *Síndrome de Burnout, Direito à Desconexão e a Legislação Francesa*. Disponível em: <https://tpradolopes.jusbrasil.com.br/artigos/803744275/sindrome-de-burnout-direito-a-desconexao-e-a-legislacao-francesa> Acesso em: 16. Ju. 2022.
- SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013.
- SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- Valério, Diogo Santos. *Impacto do conflito trabalho-família no burnout, stress e satisfação no trabalho*. Dissertação. Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Instituto Politecico de Leiria. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/3275/1/2%C2%AA%20vers%C3%A3o%20-%20tese%20final.pdf>. Acesso em: 08. jul. 2022.
- VÁLIO. Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- Women in the Workplace. *WOMEN IN THE WORKPLACE: ABOUT THE STUDY*. 2021. Disponível em: <https://womenintheworkplace.com/>. Acesso em: 05 jul. 2022.