



DIREITO

ISSN 2763-7999

SEÇÃO I: DIREITO, CULTURA E SOCIEDADE

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL E OS BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE AND THE BENEFITS OF REDUCING WORKING HOURS

Raquel Helen da Silva Vieira Torres ¹
Geonara Marques Nonato de Sá²

RESUMO: O presente estudo tem como finalidade abordar questões acerca da saúde mental no ambiente laboral, especialmente àquelas doenças que sucedem à Síndrome de Burnout nas empresas de iniciativa privada, apontando quais benefícios haveriam neste quesito e, conseqüentemente, nos demais das relações, seja de emprego ou trabalho, para os empregadores e seus respectivos subordinados caso houvesse redução na jornada de trabalho semanal. Afinal, trabalhadores doentes, rendem menos e geram despesas extras que podem ocasionar em alterações significativas na economia da entidade jurídica, pois, sendo eles afastados temporariamente por indicação médica (atestado), a empregadora, além de continuar a pagar seu empregado, terá que providenciar substituto oneroso. Ademais, com relação a metodologia utilizada neste estudo, foi feito uso da dialética e o desenvolvimento por meio de contraposição de ideias. Por fim, no quesito de técnicas de pesquisa, a mesma se deu através de revisão bibliográfica, bem como, análise e coleta de conteúdo jurisprudencial no Brasil e no mundo em relação a temática.

Palavras-chave: Saúde mental, Ambiente laboral, Redução da jornada de trabalho.

ABSTRACT: This study aims to address issues about mental health in the workplace, especially those diseases that appears after the Burnout Syndrome that occurs in employees of private companies, pointing out what benefits there would be in this area and, consequently, in other relationships, which benefits employers and their respective subordinates could have if there was a reduction of time in the working day. After all, sick workers, yield less and generate extra expenses and that can affect significantly in the economy of the legal entity, because, if the sick employees go on a sick leave their employers still pay their wages but besides that the company need to substitute the workers temporarily, paying for another person to do that job. Furthermore, with regard to the methodology used in this study, the use of dialectics and development through the opposition of ideas was made. Finally, the reasearch was made by reviewing bibliographic material about the subject, collecting and analysing jurisprudential content in Brazil as well as the rest of the world.

Keywords: Mental health. Workplace environment. Reduction of working hours.

¹ Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco (FACESF).

² Advogada. Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco (FACESF), Pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR, Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-PE, Subseccional de Petrolina, Membro da Comissão de Empreendedorismo Jurídico da OAB-PE Subseccional de Petrolina.

INTRODUÇÃO

A saúde mental do trabalhador como forma de garantir um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo vem sendo um desafio para a sociedade moderna, em virtude das novas formatações de trabalho e o ritmo frenético imposto pela sociedade, dito isso, inicialmente é de suma importância apontar o significado do tema, com relação a primeira parte, saúde mental no ambiente laboral, é válido citar uma definição da Organização das Nações Unidas (ONU) que classifica como sendo: “Um estado de bem-estar em que o indivíduo está ciente de suas próprias habilidades, pode enfrentar as tensões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e é capaz de contribuir com a sua comunidade”.

Partindo dessa premissa, é necessária a abordagem de algo objeto de preconceito: saúde mental. Afinal, sua sobrecarga, o corpo também estagna e estar bem mentalmente ou não interfere diretamente no rendimento de laboração de qualquer indivíduo, o que nos leva a segunda parte do título, os benefícios da redução da jornada de trabalho semanal, como a própria frase sugere, neste quesito será abordado quais as benesses se reduzida a jornada semanal de trabalho.

No Brasil, existiu uma proposta de emenda constitucional PEC 231/1995 que visava instituir a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. Embora pareça animador à primeira vista, é válido dizer que a proposta, após permanecer em tramitação no Congresso Nacional há mais 20 anos, foi arquivada em Janeiro de 2023, com base no Artigo 105 do Regimento Interno da Câmara de Deputados, mesmo com parecer favorável da Comissão especial, em razão do decurso do prazo regimental par que fosse votada. Por outro lado, em outras partes do mundo, diversos empregadores já adotam modelos que priorizam excelentes condições de trabalho, visando maior preocupação com a saúde e a satisfação dos funcionários com as atividades realizadas. Por exemplo, o Congresso do Chile já aprovou a redução da jornada de trabalho para 40 horas.

De acordo com pesquisas realizadas por Instituições de Ensino em 2022, a redução da carga horária é uma medida que traz reflexos positivos para ambas as partes do vínculo empregatício, notaram-se melhorias no bem-estar do colaborador, enquanto, a empresa ganhava com uma maior produtividade, afinal, o excesso de trabalho tem repercussões negativas importantes, quer na vida dos trabalhadores, ou no equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar.

Outrossim, é de suma importância lembrar que o controle do tempo de trabalho é um advento do capitalismo e a “fixação da jornada de trabalho normal foi resultado de luta entre operários e capitalistas” (Antunes, 2013, p.28). Ou seja, havia entendimento que “tempo é dinheiro”, portanto, quanto mais tempo os trabalhadores estivessem disponíveis, maior a possibilidade de gerar lucros. Cabe mencionar algo muito relevante neste ponto: a força do trabalho, que segundo Karl Marx (1987), caracteriza-se como sendo o conjunto de faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade do ser humano, portanto, exatamente como todos os outros elementos, o valor da força do trabalho deve ser determinado pela quantidade de trabalho necessário para sua produção. Pode-se, então, inferir, que pensamentos de economistas daquela época se encaixam perfeitamente na atual, não é obsoleto, uma vez que, os trabalhadores aplicam sua força, tempo e energia nas mais diversas profissões e merecem ter um olhar mais sensível para tal.

Diante de tal problemática, esta pesquisa tem como objetivos abordar problemáticas acerca da saúde mental dos trabalhadores e/ou empregados devidos sobrecarga de tempo laboral, desmistificando inverdades acerca de doenças psiquiátricas neste âmbito e após análises à literatura jurídica no Brasil e no mundo em relação a temática, mostrar os bons resultados de outros países que aderiram os novos horários, buscando, por meio desta, melhoras para ambas as partes do vínculo empregatício. Dessa forma, resultando em prestadores de serviços saudáveis e empenhados em desenvolver com excelência suas atividades, por disporem de mais tempo livre para aproveitá-lo da melhor maneira que desejar, ou seja, tempo de qualidade para viajar, passear, ler, estudar, por exemplo.

Em suma, como supracitado, os altos índices de adoecimento em razão da sobrecarga, sugerem mudanças drásticas neste meio, logo, a jornada de trabalho de 44 horas limita o período de descanso ou lazer dos trabalhadores. Vejamos, se ele escolher dormir a quantidade de horas durante à noite recomendada por médicos (8 horas), restará apenas de 6 a 7 horas por dia para viver, isso mesmo, pois esgotamento físico e mental o impede de aproveitar sua vida, por mais óbvio que seja, todos as pessoas precisam de momentos ociosos sem obrigações, pois até as máquinas precisam de pausas em dados momentos, que dirá seres humanos, com sentimentos e necessidades específicas.

Destarte, a metodologia utilizada neste estudo foi a dialética e o desenvolvimento por meio de contraposição de ideias. Por fim, no quesito de técnicas de pesquisa, a mesma se deu por meio de revisão bibliográfica, bem como análise de conteúdo jurisprudencial.

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL

Com o advento da pandemia, houve um aumento significativo na taxa de problemas mentais desenvolvidos no ambiente laboral, incluindo o transtorno de ansiedade com contexto exclusivamente laboral, conhecido como Síndrome de *Burnout*, esta, por sua vez, trata-se de um transtorno psicológico que se manifesta em indivíduos expostos a ambientes de trabalho estressantes, com sintomas como exaustão emocional, despersonalização e diminuição do desempenho profissional.

Com base nessa problemática, vários países têm adotado jornadas de trabalho reduzidas como forma de prevenir e combater esse adoecimento em massa. De acordo com pesquisas realizadas em novembro de 2022 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 15% dos trabalhadores no mundo sofrem de transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Além disso, é fundamental que os profissionais estejam atentos aos sinais de estresse e ansiedade no ambiente de trabalho e busquem ajuda especializada quando necessário. No entanto, é importante destacar que a Síndrome de *Burnout* pode levar a outras doenças mentais, como a depressão. Embora muitos médicos e estudiosos a considerem como o "mal do século", o termo foi usado pela primeira vez no século 19 e, a partir dos anos 80, começou a surgir em dicionários médicos com tratamentos menos degradantes para aqueles que eram rotulados como "loucos".

Portanto, é importante ressaltar que o transtorno não é um problema recente. A repercussão e, conseqüentemente, maiores entendimentos acerca das mais variadas doenças, em especial as psicossomáticas - que são doenças físicas que têm origem em questões psicológicas ou emocionais - esclarecem que sintomas tidos como não preocupantes após uma exaustiva jornada de trabalho, a exemplo da taquicardia, falta de ar, mal-estar

ao chegar no trabalho e até sensações de desmaio, não são irrelevantes. Pelo contrário, podem ser fortes indícios da presença da Síndrome de *Burnout*, como descreve o médico cardiologista Dr. José Aldair Morsch (2021)³.

Em 2022, a OMS e Organização Panamericana da Saúde (OPAS) divulgaram no site oficial da OPAS, resultados de pesquisas feitas há dois anos, apontando que trabalhadores da saúde contratados de onze países latino-americanos apresentam altas taxas de sintomas depressivos, pensamentos suicidas e sofrimento psíquico, o estudo mostra que entre 14,7% e 22% dos trabalhadores entrevistados em 2020 apresentaram sintomas que levaram à suspeita de um episódio depressivo, enquanto entre 5% e 15% dos trabalhadores disseram que pensaram em cometer suicídio; o levantamento também mostra que em alguns países, apenas cerca de um terço dos que disseram precisar de atendimento psicológico realmente o receberam.

Em síntese, essa é apenas uma das inúmeras áreas profissionais que existem e que tiveram de forma severa sua saúde mental afetada por causa do trabalho, pois além desta, outras que não são de empresas privadas, também foram afetadas, as de maiores índices são: policiais, bombeiros e professores (rede privada ou não), em especial, esta última classe de profissionais.

Observando este cenário, pode-se afirmar que a situação da classe trabalhadora, infelizmente, não obteve alterações consideráveis se comparadas a períodos passados, principalmente com relação ao cuidado e preservação da saúde, como ocorreu na fase de industrialização em 1930, a qual se caracterizava por condições de trabalho precárias e cansativas jornadas de trabalho que variavam de 10 a 14 horas, até mais que isso como ocorria em fábricas têxtil, somado à muitos acidentes de trabalho. Muitos empregadores estão ignorando que seus funcionários têm uma vida além do trabalho, e isso tem levado a um aumento alarmante de doenças mentais. De acordo com dados divulgados pela OMS no final de 2022, cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por ano em razão da depressão e ansiedade. Em suma, parece que o foco está apenas no trabalho e não nas pessoas que o realizam. Os funcionários estão sendo tratados como objetos descartáveis, e a falta de cuidados com a saúde mental reflete isso.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO

Existem duas formas de trabalho previstas em nossa legislação a saber: tempo parcial e tempo integral, a primeira, por sua vez, classifica-se como sendo àquela na qual o prestador de serviço trabalha uma quantidade menor de horas por semana do que a jornada integral, pelo período de até 30 horas semanal e, o salário é pago por hora trabalhada, afinal, todo trabalhador tem direito de receber no mínimo o valor da hora do salário vigente. É de suma relevância destacar que antes da Reforma Trabalhista (2017), só seria considerado jornada em tempo parcial se fosse trabalhado até 25 horas semanal, com exceção da empregada doméstica, pois a legislação do doméstico permaneceu inalterada.

Ademais, os empregados que trabalhem até 26 horas, podem realizar até 6 horas extras semanal, entretanto, de acordo com o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), só é permitido duas horas extras diárias. Por fim, com relação as férias, com ressalva das domésticas, após mudanças em decorrência da Reforma Trabalhista, a quantidade de dias não está mais interligada às horas de trabalho, atualmente, será concedido 30 dias de férias, podendo, inclusive, serem parceladas.

³ Disponível em [telemedicina burnout](#). Acesso em 30 Out 2025.

Se analisarmos a jornada em tempo integral, de acordo com CLT, em seu artigo 58, a duração normal de trabalho para empregos em qualquer atividade privada, não excederá oito horas diárias, da semelhante forma, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, dispõe o mesmo entendimento.

Diante do exposto, infere-se que há respaldo legal para a mudança na atual duração de jornada integral, afinal, não iria de encontro com preceitos legais, uma vez que limita não ultrapassar oito horas diárias, portanto, dá legalidade para ser reduzida. Além disso, a jornada atual parece obsoleta diante das mudanças na sociedade, como novas tecnologias e formas de trabalho.

Assim como em 1932, quando houve uma mudança na jornada de trabalho, é importante reavaliar a jornada atual para se adaptar às mudanças do mundo. Em 1917, os trabalhadores brasileiros conseguiram melhores condições de trabalho através de uma greve, especialmente na questão da jornada de trabalho. Hoje em dia, muitas pessoas concordam que é necessário reduzir a jornada de trabalho e unir forças para alcançar esse objetivo.

ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL SOBRE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E AS VANTAGENS NA QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE

A redução da jornada de trabalho semanal é alvo de inúmeras pesquisas, em junho do ano de 2022, a título de exemplo, pesquisadores da Universidade Oxford e da Universidade Cambridge iniciaram testes em cerca de 30 empresas, com semana de trabalho de 4 dias, com finalidade de monitorar mudanças na produtividade e satisfação dos funcionários e, o experimento ainda não concluído, já aponta resultados benéficos tanto no quesito de satisfação dos funcionários como produtividade dos mesmos.

De igual modo, no Brasil, a Vockan, empresa de tecnologia que desenvolve sistemas de ERP e soluções para a indústria de manufatura, aderiu a mesma carga de horas, resultando em colaboradores mais produtivos e mais felizes no âmbito de trabalho. Tal medida, tem se mostrado eficaz frente aos números alarmantes em adoecimento psicológico de trabalhadores.

Entre os anos de 2015 e 2019 a Islândia também experimentou reduzir a jornada de trabalho e de semelhante forma, obteve retorno positivo - os funcionários se mostraram mais proativos e empenhados durante o período, alguns trabalharam menos horas por dia e outros só quatro dias por semana, como divulgou site local.

No Reino Unido, entre junho e dezembro de 2022 em diversos meios de comunicação foi propagado que 61 empresas de diversas conjunturas, como educação, bancos, tecnologia, recursos humanos e varejo, participaram de um projeto denominado como *"The 4-Day Week Global"*, no qual o trabalhador recebe 100% do salário, trabalhando 80% do tempo, mas com o comprometimento de manter 100% de produtividade, o novo modelo de jornada de trabalho teve grande número de adesão e será incorporado de forma definitiva em muitas destas empresas; no quesito de benefícios, dados significativos de mudanças foram divulgadas a saber: 71% dos trabalhadores tiveram uma redução nos níveis da síndrome de burnout; a média dos lucros destas companhias cresceram 35% comparado com anos anteriores; houve redução de 57% no número de colaboradores que pediram demissão; 90% aderiram em 100% a redução da jornada de trabalho e destes, 15% afirmaram que salário algum seria suficiente para que aceitassem uma proposta de emprego no qual trabalhassem cinco dias; por fim, 60% dos empregados compartilharam que conseguiram um maior equilíbrio entre trabalho e as responsabilidades em casa, principalmente o cuidado com os filhos.

No Congresso do Chile, foi aprovada a redução da jornada de trabalho de 45 horas para 40 horas, a mesma se estenderá por quatro dias da semana e o descanso será durante três dias, a antiga legislação determinava que funcionários cumprissem um mínimo de cinco dias. Com relação a horas extras, foi definido um teto de cinco horas, e a anterior era 12 horas, ademais, uma última mudança a ser mencionada serão as denominadas "faixas horárias", esta novidade, será duas horas flexíveis de trabalho para que mães, pais e tutores em geral possam atrasar ou chegar mais cedo na saída ou entrada do trabalho.

Por fim, é importante dizer que os benefícios alcançam de igual modo, a economia da empresa, uma vez que, os custos para manter os empregados nas dependências desta serão menores, além disso, o empregador terá colaboradores com maior produtividade, prevenindo gastos caso adoeçam e precisem se afastar temporariamente do labor.

ASPECTOS CONCEITUAIS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Muitos profissionais têm sido diagnosticados com a Síndrome de *Burnout*, o que tem levado a discussões sobre a necessidade de redução de horas trabalhadas. A síndrome foi identificada na literatura já em 1969, quando se ouvia falar de pessoas que sofriam sintomas semelhantes. Naquela época, a síndrome era detectada principalmente em policiais e era chamada de "*Staff burnout*". Atualmente, a síndrome é mais amplamente conhecida e afeta profissionais de diversas áreas. Portanto, é importante considerar a carga de trabalho dos profissionais para sua prevenção e garantia de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A palavra *burnout* está diretamente ligada a esgotamento, destarte, o nome da síndrome foi formalizado no ano de 1974, pelos estudos do psicanalista Herbert Freudenberger, que estudava profissionais da saúde.

Dito isso, é de suma relevância explicar que embora suas consequências a curto e longo prazo não sejam propagadas na mesma proporção, é sabido que ela caracteriza-se como sendo distúrbio emocional resultado de esgotamento físico e mental no ambiente laboral, ou seja, o fato gerador é, portanto, o excesso de trabalho; a curto prazo, pode vir maquiada como apenas um sentimento de esgotamento passageiro, mas a longo prazo, pode provocar danos desastrosos na saúde ao ponto de causar o adoecimento psiquiátrico em alto grau, por este motivo, a redução na jornada de trabalho seria meio alternativo que poderia cooperar em mudanças neste cenário persistente de exaustão exacerbada.

Neste contexto, existem sintomas cardinais a serem levados em conta que compõe um quadro de burnout, a saber: esgotamento físico e emocional caracterizados com dor na lombar ou na cabeça, náuseas, tristeza, ansiedade, irritabilidade, alteração de memória e concentração; distanciamento afetivo/ despersonalização, a empatia é reduzida, já não quer mais contato com os colegas de trabalho e em casos de profissionais da educação por exemplo, especialmente o professores, deixam de serem empáticos com os alunos; sensação de não realização profissional, ou seja, percepção de que o trabalho não faz mais sentido e ao acordar sente a ausência de sentido para realizá-lo, especialmente nesse quesito, é o momento que os profissionais fazem uso de estimulantes para conseguir cumprir a jornada de trabalho, como Venvanse, Ritalina e até mesmo outros naturais, como aponta a psiquiatra Dra. Anna Luyza Aguiar, em seu canal no Youtube em vídeo lançado no ano de 2021².

² Disponível em <https://www.youtube.com/channel/UC2JEiW8dXNcX2r4hfOfwiuA> . Acesso em 30 Out 2025.

Além disso, sendo o funcionário diagnosticado com a síndrome e não tendo mais condições de trabalhar, poderá ser afastado do trabalho e, nos primeiros 15 dias, será pago pelo empregador, caso seja empregado, mas a partir do 16º dia, passa a ter direito ao afastamento pelo INSS. Bem como, Burnout passou a ser reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no ano de 2022, como doença relacionada ao trabalho, categorizada como CID 11, portanto, as pessoas acometidas por essa enfermidade passaram a ter alguns direitos garantidos por lei, tanto de ordem trabalhista quanto previdenciária, como supracitado.

É importante mencionar que em casos de incapacidade para o trabalho temporária, o benefício recebido será por incapacidade temporária, o conhecido anteriormente como auxílio-doença, mas em quadro mais gravoso que surja incapacidade de natureza permanente, o enfermo terá direito à aposentadoria por invalidez, cabe salientar que tais benefícios serão concedidos pela previdência na modalidade de benefício acidentário.

Após diagnóstico médico explicitando haver a necessidade do afastamento das atividades laborativas, deve ser solicitado o atestado médico, assim como também o relatório detalhado sobre o seu quadro clínico. Com relação ao documento, ele deverá dizer quais os sintomas que acometem o trabalhador, por conseguinte, o tratamento proposto e a duração, assim como a medicação que será utilizada, explicitando a relação direta com o trabalho exercido, a fim de que se comprove tanto para a empresa quanto para o INSS a sua situação. A partir do afastamento, o funcionário passa a ter estabilidade provisória na função, não podendo ser desligado da empresa por até 12 meses após o retorno às suas atividades.

Por fim, é de suma importância mencionar que o benefício acidentário traz consequências negativas também para o empregador, bem como a obrigação de depósito do FGTS durante o período em que o colaborador estiver recebendo o benefício do INSS, manutenção do convênio médico e possíveis reparações por danos morais e materiais. Poderá incidir acréscimo dos encargos fiscais sobre sua folha de pagamento, denominado como fator acidentário de prevenção (FAP), ele, por sua vez, poderá aumentar a tributação de acordo com a quantidade de benefícios acidentários ligados ao estabelecimento no intervalo de tempo referente aos últimos dois anos. Tal inovação deve reforçar a necessidade da redução da jornada de trabalho, pois fará com que as empresas deem mais atenção ao problema, e que acolham os funcionários que possam estar passando por esse tipo de situação, prevenindo, então, que a síndrome não se torne endêmica no ambiente corporativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como finalidade abordar questões acerca da saúde mental no ambiente laboral, especialmente àquelas secundárias à Síndrome de Burnout, apontando quais benefícios haveriam neste quesito e, conseqüentemente, nos demais das relações, seja de emprego ou trabalho, para os empregadores e seus respectivos subordinados caso houvesse redução na jornada de trabalho semanal, uma vez que, trabalhadores doentes, rendem menos e geram despesas extras. Afinal, sendo eles afastados temporariamente por indicação médica, a empresa, além de continuar a pagar seu empregado, terá que providenciar substituto, onerando a sua folha de pagamento.

Com o advento da pandemia e as novas formas de prestação do serviço, os índices na taxa de problemas mentais desenvolvidos no ambiente de trabalho triplicaram, como dito anteriormente, segundo a OMS, cerca de 15% dos trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais, pois sendo tais problemas àqueles secundários à síndrome de burnout, e entende-se por secundários a ela, já que a se originaram a partir da síndrome, a depressão

e ansiedade estão no topo das doenças que mais afeta pessoas no mundo, em especial no lugar que, pelo menos no Brasil, os profissionais passam mais tempo do que em suas casas, não seria diferente. É neste cenário que se desenvolveu o esgotamento físico e mental nas mais variadas profissões e nesta pesquisa se evidenciou que profissionais que lidam diretamente com o público, são, em sua maioria, os mais acometidos de enfermidades psicológicas.

Trabalhar lidando com pessoas se mostrou ser uma tarefa muitas vezes complicada com consequências significativas, a exemplo dos professores, estes, por sua vez, além precisarem conviver com alunos em sala de aula, precisam, obrigatoriamente, levar trabalho para casa – como correção de provas, elaboração de aulas, analisar didáticas de ensino e por conseguinte, estudar bastante para ministrar cada aula. Baseado nestes casos, a redução de jornada de trabalho iria favorecer na redução de estresse e doenças consecutivas a isso, bem como, melhor aproveitamento do período em ambiente familiar, na convivência com a sociedade e amigos.

Além disso, segundo pesquisas feitas pela OMS, no ano anterior à este, o desenvolvimento nos acometidos por doenças psicossomáticas foi tão desastroso que o pensamento em suicídio foi considerado por muitos trabalhadores, ou seja, os males deixados pela depressão e os mais variados sintomas ansiosos no ambiente laboral se estendeu até a vida pessoal ao ponto destes indivíduos desejarem a morte. A trajetória até chegar a esse ponto teve início com a Síndrome de Burnout, ou seja, começou com sintomas de esgotamento, desânimo para trabalhar e não ter tempo de ir sequer em busca de um profissional capacitado (psicólogos, psiquiatras) para frear males futuros, que os fez chegar a este nível de adoecimento. Sim, é válido dizer que até para ir ao médico, como é de conhecimento popular, muitas empresas pequenas, a exemplo de mercadinhos de bairro, é inviável e até injustificável faltar um dia de trabalho, “por uma bobagem que esteja sentido”, afinal, doenças psiquiátricas não são palpáveis, portanto, não pode ser comprovado, é apenas analisado com base nos sintomas que o paciente diz estar sentindo no momento, diferente de uma febre, por exemplo, que se qualquer pessoa tocar em outra com a temperatura corporal elevada, poderá sentir que ele não está bem.

Nada mais justo que evidenciar aqui as benesses ocorridas nos países adotantes das mudanças na jornada de trabalho, em primeiro lugar, após diminuição na carga horária (variaram entre 4 e 5 horas), levantamentos foram feitos com os prestadores de serviços, os mesmos afirmaram se sentirem mais dispostos para se empenhar na execução de suas atividades, houve redução no número de acometidos pela síndrome de burnout, o tempo fora do trabalho se tornou proveitoso, a quantidade de pedidos de demissão foi reduzido e, 90% dos trabalhadores afirmaram que não desejam voltar para o modelo anterior de trabalho.

É de suma importância mencionar também que, embora para algumas pessoas seja novidade a existência da Síndrome de Burnout, ela surgiu na literatura, no final dos anos 60, sendo detectada em policiais, e chamava-se “Staff burnout”, mas só mais tarde, no ano de 1974, foi formalizada por um psicanalista que estudava profissionais da saúde. Como supracitado, uma de suas características é o esgotamento físico e mental no ambiente laboral, trata-se de um distúrbio emocional que tem como fato gerador o excesso de trabalho. Segundo a psiquiatra Ana Beatriz, em 2021, cerca de 40% a 45% professores, haviam sido acometidos pela síndrome de burnout no Rio de Janeiro e infelizmente os danos foram irreparáveis em alguns casos, pois menos da metade destes profissionais, retornaram às suas atividades; a síndrome tem indícios que se nada for feito, pode num futuro próximo se tornar endêmica no ambiente corporativo.

Conclui-se, portanto, que uma solução viável para reversão deste quadro seria a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanal e, por mais que a redução de quatro horas pareça ser irrelevante, não é, pois se analisarmos a atual jornada, o empregador pode determinar que o trabalhador compareça à empresa seis dias por semana, sendo cinco dias por 8 horas mais um dia por 4 horas, sendo este último dia, em teoria, no sábado, ou seja, retirando essas quatro horas, o trabalhador teria seu final de semana totalmente livre de obrigações com o trabalho, claro, este é apenas um modelo de distribuição das 40 horas semanais.

Ademais, existe uma frase de autoria de um dos maiores atores, especialmente, do cinema mudo, Charlie Chaplin, que diz: “Mais do que máquinas, precisamos de humanidade. Mais do que inteligência, precisamos de afeição e doçura. Sem essas virtudes a vida será de violência e tudo estará perdido”. Atuando, Charles dizia muito, sem ao menos abrir a boca e é assim que as doenças psiquiátricas agem, de forma silenciosa tomam conta das atitudes e começam a limitar a forma de viver das pessoas, ao ponto de estas ansiarem pela morte; aos poucos vão perdendo a noção da razão e sua sanidade mental.

Diante do exposto, percebe-se que a empatia por parte de muitos empregadores está sendo deixada de lado, não obstante, exigesse que seus subordinados ajam como máquinas sem a menor possibilidade de dar defeito, pois se começar a apresentar problemas, facilmente são substituídos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho II: escritos de Marx e Engels**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Global, 1987.

BRASIL. **Proposta de emenda Constitucional nº 231, de 1995**. Altera o art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/14582>. Acesso em 30 Out 2025.

CNN BRASIL. **Saúde dos Trabalhadores: trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cerca-de-15-dos-trabalhadores-no-mundo-possuem-transtornos-mentais-diz-oms/>. Acesso em 30 Out 2025.

FIOCRUZ. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venêncio: **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental**. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em 30 Out 2025.

G1. Jornal Globo: **Semana de 4 dias de trabalho**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/08/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-como-funciona-nas-empresas-que-ja-adotaram.ghtml>. Acesso em 30 Out 2025.

INFOMONEY. **Carreira: Trabalhar 4 dias por semana, empresas do Reino Unido adotam modelo após 6 meses de teste**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/trabalhar-4-dias-por-semana-empresas-do-reino-unido-adotam-modelo-apos-seis-meses-de-testes/>. Acesso em 30 Out 2025

MAIOR, Nívea. **A despadroneização da jornada de trabalho: expressões da reforma trabalhista brasileira** – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

MULTIRIO. **Governo do rio de janeiro: Burnout atinge quase 50% dos professores**. Disponível em: <http://multirio.rio.rj.gov.br/index.php/reportagens/17012-burnout-atinge-quase-50-dos-professores-conhe%C3%A7a-os-sintomas-e-saiba-como-tratar>. Acesso em 30 Out 2025

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Opas: alerta para altos níveis de depressão em trabalhadores da saúde.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/168166-opas-alerta-para-altos-niveis-de-depressao-em-trabalhadores-de-saude>. Acesso em 30 Out 2025

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais** – Curitiba: Juruá, 2010.

Recebido em: 12 de agosto de 2020

Avaliado em: 20 de Outubro de 2025

Aceito em: 25 de Outubro de 2025