VI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI - COSTA RICA

EDUCAÇÃO JURÍDICA, ENSINO DO DIREITO E SISTEMAS DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA AMÉRICA LATINA E CARIBE

VALTER MOURA DO CARMO

JORGE CÓRDOBA ORTEGA

AGUSTIN MODESTO GRIJALVA JIMÉNEZ

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E21
Educação jurídica, ensino do direito e sistemas de pesquisa e pós-graduação em direito na América Latina e Caribe [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNA/UCR/IIDH/IDD/UFPB/UFG/Unilasalle/ UNHwN;

Coordenadores: Agustin Modesto Grijalva Jiménez,Jorge Córdoba Ortega, Valter Moura do Carmo - Florianópolis: CONPEDI, 2017.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-392-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direitos Humanos, Constitucionalismo e Democracia no mundo contemporâneo.
1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Educação Jurídica. 3. Sistemas.
4. Ensino. I. Encontro Internacional do CONPEDI (6. : 2017 : San José, CRC).

CDU: 34







Universidad Nacional de Costa Rica
Heredia – Costa Rica
www.una.ac.cr

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito Florianópolis – Santa Catarina – Brasil

Universidad de Costa Rica San José – Costa Rica https://www.ucr.ac.cr

VI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI - COSTA RICA

EDUCAÇÃO JURÍDICA, ENSINO DO DIREITO E SISTEMAS DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA AMÉRICA LATINA E CARIBE

Apresentação

La obra que presentamos al lector, reúne artículos, de autores brasileños y ecuatorianos, que tratan de la temática "Educação jurídica, ensino do direito e sistemas de pesquisa e pós-graduação em direito na América Latina e Caribe I" presentados en el VI Encuentro Internacional de CONPEDI ocurrido en los días 23, 24 y 25 de mayo de 2017, en las ciudades de Heredia, San José y San Ramón, en Costa Rica, en asociación con la Universidad Nacional (UNA) y Universidad de Costa Rica – Sede Occidente (UCR).

La dicotomía entre teoría y práctica debe ser superada en la educación jurídica mediante una permanente atención a los procesos de interpretación y argumentación, aplicados a la jurisprudencia, no solo como fuente de Derecho sino como expresión de pensamiento práctico con claras ventajas como recurso didáctico.

Por otra parte, los abogados de hoy deben responder a los sistemas jurídicos actuales, atravesados por el cambio permanente, la interculturalidad, y la complejidad. Para ello se requiere una formación más interdisciplinaria y menos basada en la memoria y más en la comprensión, menos en la descripción de las normas y más en el ejercicio de operaciones analíticas con las mismas, y en su articulación con los hechos.

El posgrado en particular, no debe ser visto como una mera especialización del grado, sino como una oportunidad de profundización epistemológica, ejercicio crítico e investigación. Por otra parte, puesto que el posgrado forma docentes e investigadores, tiene una clara capacidad de incidencia sobre los estudios de grado.

La educación jurídica debe también formar en valores democráticos y pluralistas, para ello contribuye una visión constitucionalizada de cada rama del Derecho, así como una comprensión de lo jurídico enriquecida por sus dimensiones culturales, sociales y en general humanas. El uso de otras narrativas como la Literatura y el Cine puede ser de indudable valor en dicha tarea.

Hoy los textos de normas jurídicas están inmediatamente disponibles mediante las nuevas tecnologías de la información, pero son al mismo tiempo mucho más variables y complejas.

A diferencia del pasado, el problema hoy para los estudiantes no es la falta de información sino su exceso. En este sentido, un rol clave del docente actual consiste en incentivar capacidades analíticas de selección, sistematización y crítica de esta información. Sin estos criterios el estudiante puede sucumbir en un mar de información, con el resultado de una gran confusión prácticamente opuesta al aprendizaje.

Prof. Dr. Agustin Modesto Grijalva Jiménez - UASB

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR

Prof. Dr. Jorge Córdoba Ortega - U.C.R.

O ADOECIMENTO MENTAL DO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO DE DIREITO NO BRASIL: UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA SÍNDROME DE BURNOUT E A PROBLEMÁTICA DA REPARAÇÃO CIVIL

THE MENTAL ADVICE OF THE TEACHER IN PRIVATE HIGHER EDUCATION OF LAW IN BRAZIL: A STUDY FROM THE VIEWPOINT OF BURNOUT SYNDROME AND THE PROBLEM OF CIVIL REPARATION

Fabrício Veiga Costa [1]

Resumo

A proliferação de vagas no Ensino Superior Privado no Brasil coincide com a precarização das relações de emprego dos docentes. Salas de aulas excessivamente lotadas, cumprimento de metas institucionais, excesso de atividades administrativas e cobranças excessivas de resultados são alguns dos fatores que contribuem para o adoecimento mental do docente. A síndrome de burnout, denominada síndrome do esgotamento profissional, é classificada como um distúrbio psíquico decorrente de um estado de tensão emocional e estresse crônico provocado pelo trabalho. A atividade docente é extremamente propensa à ocorrência da síndrome de burnnout, passível de reparação civil quando comprovado o nexo causal.

Palavras-chave: Síndrome de burnout, Reparação civil, Adoecimento mental do docente, Ensino superior privado no brasil, Responsabilidade civil objetiva

Abstract/Resumen/Résumé

The proliferation of vacancies in private higher education in Brazil coincides with the precariousness of employment relations of teachers. Excessively overcrowded classrooms, meeting institutional goals, excessive administrative activities, and excessive collection of results are some of the factors that contribute to the mental illness of the teacher. Burnout syndrome, called the professional burnout syndrome, is classified as a psychic disorder due to a state of emotional tension and chronic stress caused by work. The teaching activity is extremely prone to burnnout syndrome, which can be repaired when the causal nexus is proven.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Burnout syndrome, Civil repair, Mental depletion of the teacher, Private higher education in brazil, Civil liability objective

[1] Doutor em Direito - Pucminas. Pós-Doutor em Educação - UFMG. Professor do Mestrado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna.

1. Introdução

O objetivo geral da presente pesquisa cientifica consiste na investigação inicial da precarização das relações de emprego dos docentes nas Instituições de Ensino Superior Privadas no Brasil, com a finalidade de debater pontualmente o fenômeno no adoecimento mental dos docentes, de modo a compreender os reflexos no campo da responsabilidade civil. Ou seja, a presente proposta de pesquisa delimita-se no estudo da Síndrome de *Burnout*, também denominada de esgotamento profissional decorrente de ambiente de trabalho nocivo e adoecedor, responsável por causar progressivamente o *stress* agudo e alto índice de depressão àqueles que se dedicam à atividade docente.

Constitui dever legal do empregador oferecer condições dignas para o exercício das atividades laborativas a todos os seus empregados. Especificamente no âmbito da temática em tela, sabe-se que a relação jurídica instituída entre docentes e Instituições de Ensino Superior Privadas no Brasil são reguladas pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, cujo principio regente é o da proteção, haja vista que o empregado é a parte hipossuficiente na respectiva relação e o empregador é o detentor dos meios de produção. Atualmente o Brasil convive com a realidade de inúmeras Instituições de Ensino Superior Privadas que auferem lucros pelo fato de muitas vezes serem pessoas jurídicas com capital aberto, como por exemplo a Kroton, o maior grupo educacional do mundo que tem como característica essencial a mercantilização do ensino.

Em todo esse cenário verifica-se a precarização das relações de emprego dos docentes, que se submetem ao cumprimento de metas muitas vezes inatingíveis, obtenção de resultados quantitativos na formação superior, além de terem que lecionar em salas superlotadas como forma de contenção de custos e aumento da margem de lucro, e realizar constantemente inúmeras atividades administrativas que fogem especificamente à atividade docente e acadêmica específica da profissão. As intensas exigências institucionais tornam o ambiente de trabalho hostil e adoecedor a ponto de coisificar o docente, retirando-lhe a dignidade imprescindível ao exercício saudável de suas atividades laborativas.

O debate crítico do tema-problema passa inicialmente pela compreensão do fenômeno social da expansão do Ensino Superior Privado no Brasil na última década, visando compreender cientificamente a metodologia quantitativa utilizada pelo Ministério da Educação e Cultura como forma de desencadear reflexos no aumento do índice de desenvolvimento humano.

Posteriormente, desenvolveu-se um estudo das peculiaridades jurídicas que regem o contrato de trabalho do docente, demonstrando a relevância da aplicabilidade da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas e do principio da proteção, considerando-se que o empregado é a parte hipossuficiente na presente relação jurídico-contratual. Importante destacar que uma das cláusulas contratuais mais relevantes no estudo do presente tema consiste na obrigação do empregador zelar pela saúde do trabalhador, oferecendo um ambiente de trabalho saudável, não hostil, não adoecedor e que assegure efetivamente a dignidade humana como forma de evitar a coisificação do docente.

O estudo das condições indignas de trabalho oferecidas aos docentes no Brasil é imprescindível para o entendimento da síndrome de *burnout* e o adoecimento mental de professores no Ensino Superior Privado. Por isso, investigou-se primeiramente a gênese da síndrome de *burnout*, os sintomas e as causas que ocasionam o adoecimento mental dos docentes, de modo a demonstrar a relação existente entre tal adoecimento e o exercício das atividades profissionais. A compreensão do nexo de causalidade no contexto da teoria das provas e construção da verdade processual é imprescindível para viabilizar a responsabilidade civil das Instituições de Ensino Superior no que atine particularmente à obrigação de reparação civil. Além da comprovação do ato ilícito decorrente do ambiente de trabalho adoecedor, é fundamental esclarecer que o adoecimento do docente adveio diretamente da relação de emprego ao qual se encontra inserido. A produção da respectiva prova é bastante complexa, fato esse que dificulta substancialmente as condenações das Instituições de Ensino Superior Privada no que atine à reparação civil.

A pergunta central que norteia a presente pesquisa cientifica é a seguinte: a comprovação do nexo de causalidade existente entre o adoecimento mental do docente decorrente do ambiente de trabalho gera a obrigação do empregador indenizar o empregado? Quais sãos os requisitos legais indispensáveis à comprovação da síndrome de *burnout* como fundamento à reparação civil?

A justificativa teórica e prática do tema da pesquisa em questão decorre da relevância e robustez do presente estudo para a sociedade civil, especificamente no sentido de garantir aos docentes condições mais dignas de trabalho. O fenômeno social da precarização das relações de emprego docente nas Instituições Privadas de Ensino Superior no Brasil, o constante e frequente adoecimento mental dos docentes, é uma temática que precisa ser academicamente enfrentada como forma de fomentar o debate crítico-epistemológico decorrente da testificação cientifica.

A elaboração do presente trabalho científico foi possível em razão da utilização da pesquisa teórico-bibliográfica e documental, momento em que o pesquisador buscou subsídios de cunho teórico em livros, julgados e textos de lei para viabilizar a análise crítico-comparativa, interpretativa, textual e histórica do tema problema ora proposto. O uso de fontes documentais, tais como julgados e textos de lei, foi fundamental à compreensão sistêmico-analítica da investigação cientifica ora proposta.

A delimitação do problema teórico decorreu da utilização do método dedutivo, uma vez que se partiu de uma concepção macroanalítica, qual seja, o estudo do fenômeno da expansão do Ensino Superior Privado no Brasil, delimitando-se analiticamente o estudo no descumprimento contratual do empregador em oferecer ambiente de trabalho saudável, verificando-se como conseqüência o adoecimento mental do docente e a obrigação de reparação civil do empregador mediante o entendimento interdisciplinar do nexo de causalidade, requisito essencial da responsabilidade civil objetiva.

2. O fenômeno da expansão do Ensino Superior Privado no Brasil e os seus reflexos no exercício da atividade docente

O fenômeno social da expansão do Ensino Superior no Brasil marca a última década, destacando-se que no período de 2000 para 2010 o número de pessoas com curso superior completo aumentou de 4,4% para 7,9%[1], ou seja, teve um crescimento de aproximadamente 80%[2]. Tais dados justificam-se em razão da implementação de políticas públicas voltadas à criação de mais vagas na educação superior pública e privada, com o objetivo de ampliar as vias de acesso a um numero maior de pessoas. Segundo o Mapa de Ensino Superior no Brasil 2015, elaborado pelo Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior, no ano 2000 o Brasil possuía um total de 1.180 Instituições de Ensino Superior, sendo 1.004 privadas e 176 públicas. Já no ano de 2013 o Brasil passou a ter um total de 2.391 Instituições de Ensino Superior, sendo 2.090 privadas e 301 públicas[3], duplicando em treze anos o numero de instituições no Brasil. Mesmo com um aumento significativo do número de Instituições de Ensino Superior no Brasil verifica-se, ainda, que o número de pessoas com acesso à educação

[1] Dados do Censo de 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que houve um crecimento no número de brasileiros com diploma universitário na última década. O percental geral aumentou de 4,4% em 2000 para 7,9% em 2010. Disponível em http://guiadoestudante.abril.com.br/universidades/censo-do-ibge-mostra-crescimento-no-numero-de-brasileiros-com-ensino-superior/. Acesso em 09 jan. 2017.

[2] Disponível em http://www.ufrgs.br/bibenf/news/percentual-de-pessoas-com-curso-superior-completo-subiu-de-4-4-para-7-9. Acesso em 09 jan. 2017.

[3] Disponível em http://convergenciacom.net/pdf/mapa-ensino-superior-brasil-2015.pdf. Acesso em 09 jan. 2017

superior ainda é bastante baixo, não podendo deixar de destacar a profunda desigualdade regional brasileira entre as pessoas que moram no norte e nordeste em comparação com os sujeitos que vivem no sul e sudeste[4], quando se refere à formação superior.

As políticas públicas educacionais brasileiras devem ser pautadas na institucionalização de uma proposta de ensino de qualidade, não exclusivamente centrada numa metodologia quantitativa, ou seja, não basta apenas disponibilizar maior número de vagas e facilitar o acesso ao ensino superior. É necessário priorizar uma formação acadêmica, teórica e prática sólida que atenda às necessidades da sociedade, que aprimore a prestação de serviços públicos e privados. O conhecimento e a formação superior não podem ser vistos apenas como uma ferramenta voltada à mobilidade social. É nesse cenário que fica evidente que a mercantilização do conhecimento cientifico coloca diretamente em risco toda a sociedade civil, destacando-se o importante papel do Estado na autorização, credenciamento, revalidação e fiscalização dos cursos oferecidos por cada Instituição de Ensino Superior.

Nesse contexto uma pergunta se faz necessária para avançarmos no debate cientifico proposto: por que, para quê e com qual finalidade tantas pessoas passaram a se interessar tanto por uma formação superior? Inúmeras podem ser as respostas, dentre as quais destacamos a necessidade de cada individuo se preparar mais lucidamente para o exercício da cidadania; busca por maior mobilidade social; aumento da renda familiar; maior geração de empregos; diminuir a desigualdade regional educacional. O Estado brasileiro, através do Plano de Desenvolvimento da Educação, expressamente destaca que o ensino superior deve ser pautado basicamente em três princípios, quais sejam, a- a expansão de ofertas de vagas e garantia de qualidade; b- promoção de inclusão social por meio da educação; c- distribuição territorial voltada ao maior desenvolvimento econômico e social.

Ampliar o número de vagas no Ensino Superior brasileiro não é suficiente para o alcance dos objetivos acima propostos, uma vez que se torna inviável garantir a qualidade no ensino superior com uma formação básica e fundamental deficitária. O ingresso em diversas instituições privadas deixou de ser pautado no critério meritocrático, assumindo um papel financista e mercantil, haja vista que o acesso à formação superior passou a ser condicionado à obtenção de subsídios estatais como o Prouni e o Fies, instrumentos esses oferecidos aos indivíduos para conseguir suportar o pagamento das mensalidades. Nesse sentido, o papel do

[4] Há um abismo no nível de instrução de adultos do Nordeste e do Sudeste, de acordo com os dados do Censo 2010. E, mesmo na Região com os melhores resultados, os índices são preocupantes. Entre as pessoas com 25 anos ou mais do Sudeste, 13,7% têm curso superior completo. No Nordeste, são apenas 7,1%. Já os que sequer completaram o ensino fundamental são 59% no Nordeste e 43,7% n Sudeste. Disponível em http://www.estadao.com.br/noticias/geral,so-11-3-da-populacao-adulta-tem-faculdade-diz-ibge,975640. Acesso em 9 jan. 2017.

vestibular fica significativamente comprometido, pois nem sempre é possível auferir se o aluno que ingressa na educação superior privada realmente possui uma formação básica que ofereça condições para obter uma formação superior sólida o suficiente à formação profissional que atenda aos anseios da sociedade. Não basta apenas garantir o acesso à formação superior; é necessário que o profissional formado tenha condições de ser inserido no mercado de trabalho e atuar profissionalmente conforme as demandas regionais da sociedade onde se encontra.

Nesse contexto todo é importante destacar que os docentes de instituições privadas de ensino superior recebem alunos com formação básica deficitária e assumem o papel de garantir a cada individuo o direito de concluir o curso. De um lado temos as instituições de ensino exigindo quantitativamente que a cada semestre letivo um numero determinado de alunos conclua o curso, haja vista que o numero de ingressantes e concluintes é um critério relevante e estabelecido pelo Ministério da Educação e Cultura para manter em funcionamento cada instituição. Além disso, temos a expectativa de cada discente que o fato de terem ingressado com facilidade no ensino superior não poderá ser tolhido no direito de obter o diploma superior. Ou seja, atualmente no Brasil convivemos com o fenômeno social de que o acesso à formação superior é garantir de obtenção do diploma de conclusão do curso.

Para que todo esse cenário se efetive as instituições de ensino superior privadas estabelecem metas aos docentes, exigindo resultados quantitativos, pouco se importando efetivamente com a qualidade do ensino oferecido. O importante para a maioria das instituições privadas é demonstrar quantos alunos concluíram a cada semestre letivo o curso superior, pois assim aprimoramos nosso índice de desenvolvimento humano.

Essa conjuntura toda coloca o docente numa posição de absoluta subserviência em relação às instituições privadas. O ambiente de trabalho passa a ser visto como um *lócus* de reprodução da violência simbólica[5] contra o docente, que para se manter como empregado da instituição de ensino onde trabalha é obrigado a se submeter arbitrariamente às imposições institucionais. O dominado não reage e não se opõe ao opressor, e muitos não se percebem como vítima desse sistema, pois considera a situação a qual se encontra inserido como uma vivência natural e inevitável. Torna-se natural entre os docentes essas condições indignas de trabalho, haja vista que a autonomia de cátedra é algo que fica para segundo plano em razão da prioridade dos objetivos institucionais que se pautam em uma metodologia quantitativa de expansão da formação superior, renegando a segundo plano a qualidade do ensino e a

[5] "O poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem" (BOURDIEU, 1989, p. 7).

autonomia docente no que atine à condução da formação dos discentes. O professor é reduzido à condição de um sujeito que transfere o conhecimento, que reproduz a educação bancária[6] e que não tem autonomia para a construção do pensamento crítico. A sala de aula passa a ser vista como um espaço restritivo em que o aluno recebe passivamente o conhecimento transferido pelo docente, haja vista que o mais importante é o diploma, não necessariamente o conhecimento e a formação crítico-epistemológica.

A violência que caracteriza essas relações é responsável pela coisificação do professor, que passa a ser visto como um sujeito cuja atuação profissional limita-se ao cumprimento das metas institucionais, quais sejam, transferir o conhecimento, garantir a formação do maior numero de alunos a cada semestre letivo, reproduzir o conhecimento cientifico básico para a formação superior, não estimular o pensamento crítico e, acima de tudo, não frustrar as expectativas de cada discente em obter a formação superior. O professor deve ser um parceiro da instituição de ensino superior privada a qual se encontra vinculado, não podendo se opor aos seus objetivos pois se assim agir certamente não permanecerá como empregado.

A brutalidade desse sistema de reprodução da violência simbólica que acomete inúmeros docentes atualmente no Brasil é responsável pelo seu constante adoecimento, frustração e desinteresse pelo exercício da profissão. O professor que deveria ser o protagonista do processo ensino-aprendizagem passa a ser o coadjuvante, com subserviência aos discentes, à instituição que o contratou e ao capital. A explicação razoável para todo esse cenário encontra-se na mercantilização do ensino superior privado no Brasil e na formação de um monopólio educacional constituído por grupos econômicos de empresas de capital aberto. A Kroton é a maior empresa do mundo de ensino superior, com aproximadamente um milhão e seiscentos mil alunos e capital estimado em 27,2 bilhões de reais[7]. Essa realidade é a

[6] Paulo Freire (1974), em sua conhecida obra intitulada Pedagogia do Oprimido, conceitua a Educação Bancária como imposição do conhecimento realizada pelo professor sobre o aluno na medida em que o professor já os havia adquirido e dispõe destes sendo assim possível sua ação de depósito deste conhecimento nos alunos (LINS, 2011, p. 2).

[7] SÃO PAULO - O aceite da Estácio à proposta da rival Kroton, comunicado ao mercado nesta sexta-feira, consolida o grupo na posição de maior empresa de ensino superior privado do mundo, agora com 1,6 milhão de alunos. Para se ter uma ideia de grandeza, a terceira colocada neste segmento no Brasil (considerando apenas as empresas de capital aberto) é a Ser Educacional que tem 150 mil alunos. A segunda é a Estácio, com 600 mil. Levantamento da CM Consultoria mostra que a fusão das duas companhias forma uma empresa de R$ 27,2 bilhões em valor de mercado, levando em conta os valores das ações de ontem. A Kroton passa agora a atuar no Rio de Janeiro e em algumas regiões do Nordeste onde antes não tinha operação. Entre as marcas da Kroton estão Anhanguera, Unic, Unopar e Pitágoras. O crescimento da Kroton se intensificou a partir de 2010, com uma série de aquisições, como as do Grupo IUNI Educacional e da Universidade Norte do Paraná (Unopar). Em 2013, a Kroton realizou o que havia sido o maior movimento de sua história: a fusão com a Anhanguera, quando tornou-se líder brasileira em ensino presencial e ensino a distância. Agora, o negócio com a Estácio assume o lugar de maior fusão de sua história. Sem Estácio, a Kroton conta com 125 unidades de ensino superior em 18

responsável pela precarização da relação de emprego dos docentes, o seu constante adoecimento e o profundo desestímulo ao exercício da profissão, haja vista que premissa básica da autonomia de cátedra fica para segundo plano.

A expansão do numero de vagas no ensino superior privado no Brasil pauta-se em metodologia especificamente quantitativa, ou seja, o relevante são os números (quantidade de pessoas que ingressam e concluem o ensino superior), mesmo que para isso a profissão docente seja renegada ao cumprimento formal das metas e critérios estabelecidos pelo Estado. Todo esse contexto cria no discente a clara expectativa de que a obtenção do diploma depende diretamente do regular pagamento das mensalidades. Os conflitos de interesses entre alunos e professores surgem, muitas vezes, quando o docente pretende se utilizar de critérios meritocráticos e qualitativos como referencial à formação superior, deixando de lado a metodologia quantitativa utilizada como parâmetro ao ingresso no ensino superior. Tais conflitos decorrem da própria frustração do aluno, regularmente adimplente, que se sente injustiçado em não obter a formação superior em razão do déficit em sua formação básica, que inviabilizou o projeto de obter o grau superior em sua vida.

O estudo do contrato de trabalho do docente nas instituições de ensino superior privadas no Brasil e suas nuances jurídicas é uma temática fundamental a ser debatida no presente trabalho, com o objetivo de analisar e compreender os direitos inerentes a essa profissão, bem como as obrigações assumidas pelas respectivas instituições em proporcionar condições dignas ao exercício das atividades laborativas. Pretende-se demonstrar que a violência simbólica que caracteriza as relações docentes na atualidade é responsável por tornar o ambiente de trabalho hostil e adoecedor, ou seja, contrario à dignidade humana do docente em virtude da existência de um monopólio educacional pautado na mercantilização do ensino superior privado no Brasil.

---

estados e 83 cidades brasileiras. Além disso, tem 726 polos de graduação de educação a distância, mais de 870 escolas associadas em todo o Brasil e ainda 400 polos de cursos livres e preparatórios. Já segundo o levantamento da CM Consultoria, a nova empresa formada por Kroton e Estácio terá 12,6 mil cursos e atuará em 679 municípios. Disponível em http://oglobo.globo.com/economia/negocios/kroton-se-firma-como-maior-empresa-mundial-de-ensino-superior-19622666. Acesso em 10 jan. 2017.

3. O contrato de trabalho do docente nas Instituições de Ensino Superior Privadas no Brasil e a aplicabilidade da CLT

A relação jurídica instituída entre docente e instituições privadas de ensino no Brasil é regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que deve ser interpretada a partir de princípios inerentes ao ordenamento jurídico brasileiro. A função integrativa dos princípios é fundamental para o entendimento sistêmico-constitucional do contrato de trabalho docente, haja vista que aos princípios "cabe o papel de orientar a exata compreensão das normas cujo sentido é obscuro" (NASCIMENTO, 2007, p. 122).

O poder diretivo do empregador não pode ser visto como justificativa para coisificar o empregado e colocá-lo numa condição de absoluta subserviência na relação de emprego, ou seja, o objetivo do principio da proteção é garantir ao empregado hipossuficiente a legitimidade de intervenção estatal na relação de emprego com o condão de limitar e estabelecer critérios para o exercício da autonomia privada do empregador[8].

O protecionismo na sociedade contemporânea deverá ser utilizado como referencial teórico para amparar o trabalhador no contexto da precarização das relações de emprego, informalidade, discriminação de mão de obra, trabalho infantil e novas relações jurídicas decorrentes do advento da tecnologia. Trata-se de principio que visa dirimir a desigualdade estrutural existente entre empregados e empregadores, uma vez que a detenção dos meios de produção capitalista coloca as instituições em posição de privilégio no que atine à exploração da mão de obra trabalhadora. "Certo é que a igualdade jurídica do trabalhador, princípio universal de justiça, depende de um tratamento diferenciado da lei, através da necessária proteção estatal, sob pena de desencadeamento de novas questões sociais e embates entre capital e trabalho, num infindável círculo vicioso" (GLANZ, 2000, p. 37).

A aplicabilidade e efetividade do principio da proteção pode ser visualizada em três regras específicas vigentes no direito brasileiro, quais sejam: a) a regra *in dúbio pro operário,* que se trata de critério utilizado pelo intérprete para identificar dentre vários sentidos possíveis da norma aquele que seja o mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável estabelece que nos casos em que haja mais de uma norma jurídica possível de ser aplicada deverá o interprete optar por aquela que seja mais favorável ao empregado, mesmo que seja necessário relativizar o critério clássico de hierarquia normativa; c) a regra da

[8] "O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho" (SUSSEKIND, 2000).

condição mais benéfica propõe que as normas trabalhistas jamais poderão ser utilizadas para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador (PLA RODRIGUEZ, 2000, p. 107).

Os contratos de trabalho dos docentes nas Instituições de Ensino Superior Privadas no Brasil podem ser classificados basicamente em três categorias: a) os professores horistas são aqueles contratados para lecionar um numero de aulas especifico semanalmente, limitando-se ao exercício de atividades acadêmicas, tais como ministrar aulas; elaborar, aplicar e corrigir provas, lançamento de notas, freqüências e registro de conteúdo programático ministrado. Qualquer atividade laborativa exigida dos docentes além dessas alhures mencionadas configura hora extraordinária de trabalho que deverá ser paga pelo empregador; b) professores com dedicação parcial são aqueles remunerados com 20 (vinte) horas semanais de trabalho, ressaltando-se que além das atividades desenvolvidas em sala de aula a instituição poderá exigir o desenvolvimento de outras atividades, tais como pesquisa, extensão, orientação de monografia e participação em bancas de defesa de monografias, desde que dentro do numero de horas de trabalho contratado semanalmente; c) professores com dedicação integral são aqueles que deverão se dedicar 40 (quarenta) horas semanais, ressaltando-se que além das atividades acadêmicas desenvolvidas em sala de aula, comprometem-se a planejar e executar projetos acadêmicos de ensino, pesquisa, extensão, orientação de monografia e participação em bancas de defesa de monografias, além de outras atividades administrativas pertinentes com o objetivo institucional.

Importante ainda destacar a existência de algumas clausulas contratuais especificas do contrato de trabalho do docente, destacando-se, por exemplo, o pagamento de adicional extraclasse; pagamento de adicional de 10% para professores que lecionam em salas com mais de 65 alunos; pagamento de resilições em caso de redução da carga horária do professor; pagamento de intervalos interjornada e intrajornada.

O principio da continuidade da relação de emprego ou da subsistência do contrato e o principio da nulidade da alteração contratual prejudicial ao empregado são fundamentos jurídicos utilizados para justificar a obrigação das Instituições de Ensino Superior pagarem resilições em virtude da redução de carga horária, além do dever institucional de indenizar o docente em caso de rescisão do contrato de trabalho após o prazo estabelecido junto ao sindicato da categoria. O primeiro princípio mencionado busca garantir a segurança do empregado, mesmo havendo mudança estrutural ou funcional no seu ambiente de trabalho, ressaltando-se que a garantia de continuidade da relação de emprego é uma forma de assegurar ao trabalhador sua dignidade e do seu núcleo familiar. Já o segundo principio tem o

condão de instituir que qualquer mudança contratual que piore a relação de emprego com o escopo de prejudicar o empregado não produzirá os efeitos jurídico-legais por ser expressamente vedada pelo ordenamento brasileiro.

O principio da responsabilidade solidária do empregador merece uma rápida análise no presente contexto em razão da existência de grupos econômicos no Brasil que exploram a atividade de prestação de serviços educacionais nas modalidades presencial, semipresencial e a distância, como é o caso da Kroton, maior grupo econômico educacional do mundo e de capital aberto. Tal princípio estabelece que em caso de grupos econômicos de empresas sob um mesmo conglomerado, mesmo que distintas ou em ramos diferentes, todas elas subordinadas a uma matriz, são solidariamente responsáveis pelo adimplemento de todas as obrigações trabalhistas delas advindas.

A relação contratual existente entre docente e instituição privada de ensino é regida pelos princípios do consensualismo, autonomia privada e bilateralidade. Toda relação contratual[9] para ser constituída validamente deverá ser reflexo do consenso, do acordo de vontade e da manifestação livre das partes em querer contratar um determinado objeto lícito e possível sob o ponto de vista fático e jurídico. A manifestação livre de vontade das partes é requisito jurídico-legal de validade de qualquer contrato, ressaltando-se que, via de regra, deve ser expressa, haja vista que a manifestação tácita de vontade das partes somente poderá ser considerada válida em casos muito específicos, pontuais e expressamente previstos em lei.

A liberdade das pessoas quererem contratar, aliada com a liberdade de com quem pretendem contratar e o estabelecimento do conteúdo do contrato são pressupostos básicos da validade jurídico-legal de qualquer relação contratual. Nesse contexto, Pablo Stolze Gagliano é pontual e categórico ao afirmar que "a autonomia privada e o consensualismo permanecem como a base da noção de contrato, embora limitados e condicionados por normas de ordem pública em benefício do bem-estar comum" (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006, p. 36). Nesse mesmo sentido afirma Silvio de Salvo Venosa que "a vontade contratual somente sofre limitação perante uma norma de ordem pública" (2011, p. 383), haja vista que a intervenção do Estado no que atine ao controle do conteúdo e da validade jurídica dos contratos somente se justifica quando resta evidentemente clara a violação de normas

[9] Contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial; sendo um negócio jurídico, requer, para sua validade, a observância dos requisitos legais (agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei). Disponível em http://www.centraljuridica.com/doutrina/78/direito_civil/conceito_requisitos_principios_dos_contratos.html. Acesso em 20 jul. 2016.

jurídicas cogentes (violação e ofensa aos Direitos Fundamentais; Fundamentos e Objetivos Fundamentais da República Federativa do Brasil; princípios constitucionais, Direitos da Personalidade).

Nesse sentido sabe-se que a liberdade de contratar entre docentes e instituições de ensino superior privadas é regida pelas normas jurídicas cogentes que garantem ampla e integral proteção da hipossuficiência do empregado. Significa dizer que a validade jurídica de qualquer contrato de trabalho condiciona-se à observância dos Direitos Fundamentais Sociais, além dos princípios regentes das relações de emprego acima mencionados.

As obrigações contratuais assumidas pelos docentes devem ser prévia e claramente definidas, ou seja, o empregador deverá deixar claro no ato da contratação quais serão as atribuições assumidas pelo contratante. As instituições não poderão exigir obrigações extracontratuais como condição à manutenção do vinculo empregatício. Tratando-se, por exemplo, de professor horista, contratado para lecionar determinadas disciplinas no semestre letivo, não poderá o empregador exigir que exerça atividades administrativas diversas daquelas tipicamente acadêmicas e pactuadas. Exigir que o professor horista trabalhe na captação de alunos; estabelecer a obrigatoriedade de desenvolver atividades de pesquisa e extensão sem a devida contraprestação constitui práticas abusivas decorrentes do exercício ilegítimo poder diretivo do empregador.

A sobrecarga de atividades administrativas e extracontratuais, o estabelecimento de metas quanto à captação de alunos, as constantes exigências de professores lecionarem disciplinas que não integram o seu eixo de formação, a obrigatoriedade dos docentes desenvolverem projetos de extensão e pesquisa sem a devida remuneração são algumas práticas comuns no Brasil que tem tornado o ambiente de trabalho hostil e causado o adoecimento dos professores na educação superior privada.

A compreensão crítico-sistemática da saúde do empregado e do dever do empregador assegurar um ambiente de trabalho saudável é uma temática imprescindível ao debate do objeto da presente pesquisa, haja vista que com fundamento no principio da proteção e da dignidade humana as instituições de ensino deverão assegurar aos docentes condições dignas para o exercício de suas atividades laborativas.

3.1. Dever legal do empregador garantir ambiente de trabalho saudável.

O ato de trabalhar não pode constituir uma árdua atividade para o empregado, razão essa que justifica o dever legal dos empregadores oferecerem meio ambiente de trabalho

saudável e não adoecedor. Embora na sociedade contemporânea as condições de trabalho se mostram melhores, se comparadas com o período da revolução industrial, o debate acadêmico do meio ambiente de trabalho saudável é relevante sob o ponto de vista fático e jurídico, além de ser uma forma de buscar novos mecanismos de melhoria na qualidade de vida no trabalho.

A terminologia meio ambiente tem sofrido profundas alterações legislativas nas últimas décadas, ressaltando-se inicialmente que o artigo 3º, inciso I da Lei 6.938/81 define meio ambiente como sendo o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. O texto da Constituição brasileira de 1988 trouxe uma conceituação mais ampla sobre meio ambiente, subdividindo-o em físico ou natural (art. 225, *caput* e §1º), cultural (art. 215 e 216), artificial (art. 21, XX, 182 e seguintes; artigo 225) e do trabalho (art. 200).

O texto da Constituição brasileira de 1988 trouxe um conceito aberto e juridicamente indeterminado sobre o que é o meio ambiente do trabalho. Por isso, Fiorillo (2003, p. 22-23) o define como sendo o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborativas (remuneradas ou não), "cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometa a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem". Para Amauri Mascaro do Nascimento (2003) o meio ambiente de trabalho pode ser compreendido como o complexo máquina-trabalho, caracterizado pelas edificações, estabelecimento, equipamentos de proteção individual, conforto térmico, iluminação, condições de salubridade, contenção da periculosidade, prevenção da fadiga e outras medidas de proteção do trabalhador.

Pelos posicionamentos ora expostos verifica-se que o meio ambiente de trabalho saudável deverá primar pela incolumidade físico-psíquica e a prevenção de fadiga do empregado, ressaltando-se que isso somente será possível no âmbito institucional quando o docente é respeitado em sua liberdade de cátedra, além de poder exercer legitimamente suas atividades laborativas independentemente de pressões e cobranças excessivas de realização de atividades extracontratuais. O meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado constitui Direito Fundamental do trabalhador[10], que merece proteção e responsabilidade de todos pela sua preservação.

---

[10] O que está em evidência é o direito fundamental à saúde e à vida. Neste sentido, zelar por um ambiente de trabalho sadio e equilibrado é tomar a defesa desses direitos básicos, com a finalidade de preservação e proteção da existência humana – presente e futuras - com qualidade de vida e em condições dignas. Por conseguinte, torna-se inafastável a conclusão no sentido de que o direito ao meio ambiente equilibrado é, sim, direito fundamental, materialmente considerado, uma vez que está inexoravelmente ligado ao direito à vida. Neste sentido, desprovido de qualquer razoabilidade, e deve de pronto ser afastado, o argumento de que o direito ao

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece normas de segurança e medicina do trabalho, cuja observância pelas empresas passa pelo dever de zelar pelo cumprimento das respectivas normas jurídicas. Por isso, constitui dever legal das empresas transmitir e publicizar instruções gerais aos seus trabalhadores para que os mesmos adotem medidas preventivas com o objetivo de impedir a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. É sabido que existem atividades profissionais cujo controle e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais é mais visível, evidente e fácil, como, por exemplo, as atividades de mineração. O desafio no estudo do presente tema encontra-se na investigação de instituições e organizações que silenciosamente praticam a violência simbólica e o terror psicológico em seus empregados mediante o estabelecimento de metas e alcance de resultados muitas vezes inatingíveis. As atividades bancária e docente em instituições privadas de ensino superior no Brasil são claramente marcadas por ambientes de trabalho nocivos e hostis, onde prevalece sutilmente a violência psicológica, diretamente responsável pelo adoecimento mental de seus empregados.

Os prejuízos decorrentes de um ambiente de trabalho que reproduz a violência moral e psicológica de seus empregados são sofridos diretamente pela sociedade e Estado, haja vista que muitas vezes esses empregados são afastados de suas atividades ou aposentados por invalidez. É nesse contexto que se torna mais evidente que o homem necessita viver em um ambiente de trabalho que o assegure a convivência harmoniosa onde passa a maior parte de seu tempo.

O ambiente de trabalho hostil, violento, adoecedor causa reflexo direto na vida do empregado, indiretamente afeta todos nós. Trata-se de menos um cidadão habilitado a exercer suas atividades laborativas e contribuir com o desenvolvimento das atividades que alavancam o sistema produtivo capitalista. Além disso, temos gastos com o tratamento médico-psicológico oferecido ao empregado, a diminuição ou perda de sua capacidade produtiva e o

---

meio ambiente saudável não é fundamental, posto que não figura dentre os dispositivos constitucionais destinados aos "Direitos e garantias fundamentais" (Título II da CF/88). É sabido que os direitos podem ser considerados como formalmente ou materialmente fundamentais, e, quanto a estes últimos, o §2º do art. 5º declara que os direitos fundamentais expressos na Carta magna "não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados(...)". Percebe-se que, nesta previsão, enquadra-se, perfeitamente o direito ao meio ambiente saudável previsto no art. 225 da mesma Lei maior, uma vez que por seu conteúdo, está ligado ao direito à vida, sendo, portanto, indiscutivelmente um direito fundamental. Como destacado por Celso Antônio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues[21] "o conceito de meio ambiente é unitário" sendo composto por diversos aspectos, dentre eles, o meio ambiente do trabalho. E é como aspecto integrante do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho se caracteriza como direito fundamental, aplicando-se a este todos os argumentos acima expendidos, posto que, por conseqüência é é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade e dignidade. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774. Acesso em 11 jan. 2017.

processo silencioso de coisificação do indivíduo, que passa a ser marginalizado em razão da sua inutilidade para o sistema.

Os efeitos do ambiente de trabalho que reproduz a violência simbólica, psicológica e moral entre seus empregados é de uma brutalidade tamanha que retira do indivíduo sua dignidade, o torna descartável para a sociedade em razão de retirar sua capacidade produtiva. A dificuldade de constatação desse tipo de violência advém do fato da mesma não ser visível, palatável e disponível aos olhos de todos, além do profundo desafio enfrentado pelo empregado no que atine a comprovação do nexo de causalidade entre seu adoecimento mental e o exercício das atividades laborativas. É por isso que a produção da prova técnica para demonstrar o sistema que reproduz a violência simbólica, psicológica e moral no ambiente de trabalho é por demais complexa, uma vez que exige averiguação não apenas do ambiente de trabalho em si, mas das relações de trabalho e de emprego que se desenvolvem diariamente no âmbito organizacional.

O estudo da síndrome de *burnout*, também denominada de fadiga intensa advinda do trabalho ou *stress* agudo laboral, é imprescindível no contexto da presente pesquisa, destacando-se que a prevenção do adoecimento mental dos empregados é ainda o caminho mais coerente a ser seguido através de um ambiente de trabalho que priorize a satisfação do empregado em desenvolver suas atividades profissionais, além do controle de fatores e condutas que geram o adoecimento. Não sendo possível a prevenção de tais condutas e fatores adoecedores, o que resta ao empregado após o término do contrato de trabalho é buscar a reparação civil como medida hábil a compensar todos os prejuízos físicos e morais por ele suportados em razão do ambiente de trabalho nocivo a sua saúde.

4.Síndrome de *Burnout* e o adoecimento mental dos docentes nas Instituições de Ensino Superior Privadas no Brasil e a problemática da reparação civil.

A Síndrome de Burnout, também denominada de Síndrome de Esgotamento Profissional, é classificada como um distúrbio psíquico decorrente de um estado de tensão emocional e estresse crônico provocado pelo trabalho, ou seja, pelas condições físicas, psíquicas, emocionais e morais onde se encontra inserido o trabalhador. Normalmente o ambiente de trabalho hostil, que não prioriza a saúde física e mental do trabalhador, que tem o seu foco voltado essencialmente para as metas e para os objetivos da organização contribui substancialmente para o adoecimento mental das pessoas. Nesse sentido é oportuna a manifestação de Dráuzio Varella

> O sintoma típico da síndrome de burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome (2012).

No Brasil o Decreto 3048/99, de 06 de maio de 1996, dispõe a regulamentação da previdência social com relação a transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. A síndrome de *burnout* caracteriza-se essencialmente pela exaustão emocional, diminuição da realização e da satisfação pessoal decorrente do exercício do trabalho e a despersonalização, ou seja, a ausência de identificação da pessoa com o exercício da sua atividade laborativa, causando-lhe desprazer, frustração, desmotivação, tristeza, angustia, medo e absoluta ausência de vontade de exercer atividades vinculadas ao trabalho. A alteração da memória, a falta de concentração, o pensamento lento, o sentimento de alienação e solidão, a impaciência, a impotência, a dificuldade de aceitar mudanças, a perda de iniciativa e o sentimento de auto-extermínio também são vistos como conseqüências diretas da síndrome de *burnout,* cuja conseqüência imediata muitas vezes é a depressão.

O trabalho deve ser visto como uma fonte de realização pessoal e profissional, mas no momento em que o exercício das atividades profissionais passa a provocar problemas, desde a insatisfação até a exaustão, gerando o absenteísmo, é o momento das organizações pensarem e analisarem mais diretamente o grau de satisfação de seus empregados, buscando-se, assim, evitar o adoecimento físico e mental.

O freqüente estudo da síndrome de *burnout* pela comunidade cientifica denota claramente a preocupação dos estudiosos com os reflexos nefastos da respectiva patologia para a vida dos trabalhadores e para a sociedade em geral. Uma sociedade que negligencia teórica e pragmaticamente os fundamentos do adoecimento mental no trabalho certamente contribui para a perpetuação da ideologia de que a finalidade das organizações é a busca incessante e incondicional de resultados, pouco se importando com a saúde e o bem-estar de seus funcionários.

Certamente uma sociedade que discute e prioriza o bem-estar do empregado no ambiente de trabalho saudável garante a economia de gastos e, acima de tudo, maior produtividade das organizações constituídas por empregados satisfeitos e felizes com o exercício de suas atividades profissionais. *Burnout* é considerado na sociedade atual o grande e mais sério problema do mundo profissional, haja vista que se inicia com excessivos e

prolongados níveis de estresse no trabalho, evoluindo para a exaustão emocional, o distanciamento afetivo e a baixa realização profissional.

A exaustão emocional caracteriza-se, primordialmente, por sentimentos de desesperança, solidão, depressão, irritabilidade crônica, oscilações de humor, tensão muscular, sensação de baixa energia, distúrbios de sono. Esses são os reflexos diretos da síndrome de *burnout*, que afetam diretamente os resultados e as metas propostas pelas organizações, desencadeando, na maioria das vezes, o afastamento do trabalhador do exercício de suas atividades profissionais.

Uma das questões mais relevantes no presente debate refere-se à responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregado acometido pela síndrome de *burnout*. É indiscutível a existência da responsabilidade do empregador e das organizações no presente caso, tendo em vista que objetivamente pode-se dizer que o empregador, em razão do seu poder diretivo, assume o risco da atividade econômica, o que implica dizer que assume o dever de resguardar ampla e integralmente aos seus empregados um ambiente de trabalho minimamente digno, saudável e não adoecedor.

A atividade docente é extremamente propensa à ocorrência da síndrome de *burnnout.* Tal fato se justifica no sentido de que professores, especificamente de Instituições Privadas de Ensino Superior, são submetidos a cargas excessivas de trabalho, cumprimento de metas muitas vezes irreais e, além disso, acabam assumindo outras atividades administrativas alheias a sua própria e típica atividade laborativa.

O estudo da saúde física e mental dos empregados passou a ser uma prioridade dos pesquisadores no momento em que no inicio do século XX percebeu-se que os resultados esperados e obtidos pelas organizações estavam diretamente relacionados com as condições de trabalho oferecidas pelo empregador aos empregados. Trata-se de um momento histórico em que os empregados deixam de ser vistos apenas como objetos do processo produtivo e passam a ser compreendidos como sujeitos diretamente responsáveis pelos resultados. Por isso, passou-se a focar a análise de toda a discussão interdisciplinar das relações de emprego, principalmente na ampla e integral proteção do trabalhador, voltando-se a discussão critica do tema especialmente para sua saúde, vista sob a ótica *lato sensu*, ou seja, da forma mais extensiva possível, incluindo-se aspectos mentais, físicos e psicológicos.

Um dos objetivos da presente pesquisa cientifica é analisar as questões e aspectos que precisam ser observados, de modo a assegurar um ambiente de trabalho saudável e que não sirva de *locus* para o adoecimento daqueles responsáveis pelo exercício direto das atividades laborativas. Por isso, a construção do sentimento de pertencimento do empregado à

organização é o primeiro elemento motivacional suficiente a garantir essa qualidade esperada no ambiente de trabalho. A valorização do empregado, o reconhecimento de suas contribuições e a sua autonomia no desenvolvimento de suas atividades são pontos nevrálgicos que devem ser levantados e apreciados no entendimento contextualizado e sistemático do tema proposto.

O fenômeno da produção em massa, a expansão das organizações, o crescimento das corporações, o advento da globalização, o pluralismo social, a diversidade de atividades laborativas e o aumento da complexidade das atividades organizacionais são fatores que influenciaram diretamente na ressignificação das relações de trabalho na sociedade contemporânea. Nesse contexto verifica-se que o trabalhador teve que se adaptar a todas essas drásticas mudanças por ele sofridas diretamente, ocasionando o aumento de patologias de cunho físico, mental e psicológico e, assim, comprometendo substancialmente os resultados planejados e esperados pelas organizações. O comprometimento da saúde do trabalhador deve-se realmente ao fato das próprias organizações negligenciarem a sua proteção, focando-se, na maioria das vezes, apenas nos resultados, colocando o empregado não como a prioridade da própria instituição.

A depressão, a síndrome do pânico, o estresse, o alcoolismo, o transtorno orgânico de personalidade, a demência, a síndrome de *burnout* (síndrome do esgotamento profissional), distúrbios orteomoleculares (dort) são alguns dos inúmeros reflexos sofridos diretamente pelo empregado em razão de ser obrigado a conviver e a reproduzir um ambiente de trabalho doentio.

A saúde mental dos empregados tem sido objeto de preocupação dos estudiosos na contemporaneidade, principalmente em razão da sistematização cientifica da psicologia organizacional, cujo objeto é o entendimento dos reflexos das atividades laborativas na saúde daqueles que disponibilizam sua força de trabalho para as organizações. O adoecimento mental e físico é uma realidade que assombra a maioria das pessoas que exercem suas atividades profissionais, principalmente em virtude de fatores exógenos, tais como, a obrigatoriedade de cumprimento de metas e objetivos muitas vezes irreais, bem como a constante e profunda insatisfação dos gestores para com as pessoas a eles subordinadas. Todo esse contexto fático tem contribuído diretamente para o comprometimento do bem estar dos empregados nas organizações, uma vez que as formas mais comumente utilizadas para gerir pessoas decorre da subserviência, do uso indiscriminado e abusivo da autoridade e de práticas costumeiras voltadas a desenvolver nos empregados o sentimento de impotência, incapacidade e despreparo para a atuação profissional.

A fadiga, a insatisfação, o medo, a frustração, a angústia, a ansiedade, a agressividade, o alcoolismo e o uso de substâncias psicotrópicas são sintomas que comumente caracterizam a depressão. O *stress* laboral normalmente leva ao esgotamento profissional, a decepção e a perda de interesse pela atividade de trabalho, características típicas da síndrome de *burnout.* Nesse sentido ressalta-se o entendimento de Flávia Pietá Paulo da Silva (2012)

> Para Lautert (1997), a instalação da Síndrome de *Burnout* ocorre de maneira lenta e gradual, acometendo o indivíduo progressivamente. Alvarez Galego e Fernandez Rios (1991), distinguem três momentos para a manifestação da síndrome. Num primeiro momento, as demandas de trabalho são maiores que os recursos materiais e humanos, o que gera um estresse laboral no indivíduo. Neste momento, o que é característico é a percepção de uma sobrecarga de trabalho, tanto qualitativa quanto quantitativa. No segundo momento, evidencia-se um esforço do indivíduo em adaptar-se e produzir uma resposta emocional ao desajuste percebido. Aparecem então, sinais de fadiga, tensão, irritabilidade e até mesmo, ansiedade. Assim, essa etapa, exige uma adaptação psicológica do sujeito, a qual reflete no seu trabalho, reduzindo o seu interesse e a responsabilidade pela sua função. E, finalmente, num terceiro momento, ocorre o enfrentamento defensivo, ou seja, o sujeito produz uma troca de atitudes e condutas com a finalidade de defender-se das tensões experimentadas, ocasionando comportamentos de distanciamento emocional, retirada, cinismo e rigidez.

O grande desafio a ser enfrentado na sociedade contemporânea é a demonstração do nexo de causalidade da depressão com o exercício das atividades laborativas, como requisito imprescindível ao debate da responsabilidade civil das organizações pelos danos causados ao empregado ao institucionalizar um ambiente de trabalho que estimula o adoecimento. Segundo dados da Previdência Social, os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, tal como mencionado por Sueli Teixeira (2007, p. 30)

> Uma pesquisa da Universidade de Brasília (UnB) em parceria com a Previdência Social demonstra que o número de trabalhadores com problemas mentais vem aumentando nos últimos anos. Bancários, frentistas, trabalhadores do comércio, metalúrgicos, rodoviários e transportadores aéreos estão entre as categorias de maior risco. No levantamento, 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do serviço sofrem algum tipo de doença mental.

Mesmo diante de toda dificuldade de comprovação do nexo de causalidade da depressão com o exercício das atividades profissionais, não se pode deixar de ressaltar que a saúde do trabalhador é um Direito Fundamental de natureza indisponível, cuja

responsabilidade do empregador e das organizações resta demonstrada em condutas muitas vezes omissivas (as vezes comissivas) em não assegurar aos empregados um ambiente de trabalho sadio e que não venha a contribuir diretamente para o adoecimento. Sabe-se que a depressão é um distúrbio emocional que altera o modo de ver o mundo e de sentir a realidade (TEIXEIRA, 2007, p. 33), cujo principal sintoma mais característico é o distúrbio de humor, a falta de esperança e de vitalidade, culminando, normalmente, com o isolamento social e familiar. A perda de apetite, o desprazer em viver e a ausência de sentido no ato de viver são também considerados um dos vários sintomas da depressão. Mesmo não podendo afirmar categoricamente qual a causa especifica da depressão é certo que o trabalho contribui decisivamente para o agravamento ou muitas vezes é visto como a causa da respectiva doença.

A relevância teórica e prática acerca do debate que permeia o tema-problema ora posto em debate justifica-se por meio dos dados da Organização Mundial da Saúde, que estima que 30% dos transtornos mentais são de natureza leve e que de 5% a 10% da população trabalhadora em todo o mundo vivencia transtornos mentais de natureza grave e decorrente diretamente do exercício de suas atividades laborativas. Nesse sentido, Débora Miriam Raab Glina e Lys Esther Rocha se posiciona:

> Estima, ainda, que até 2020, se persistirem as tendências atuais da transição demográfica e epidemiológica, a carga da depressão subirá a 5,7% do de doenças, tornando-se a segunda maior causa de anos de vida ajustados em razão da incapacidade (AVAI) perdidos. Em todo o mundo, somente as doenças isquêmicas do coração comprometem mais AVAI (**A**nos de **V**ida **A**justados em razão da **I**ncapacidade) que os transtornos mentais. Pesquisas multicêntricas realizadas em países desenvolvidos e em desenvolvimento mostram que mais de 25% das pessoas apresentam um ou mais transtornos mentais ou comportamentais ao longo da vida.
>
> De acordo com Mendes, os distúrbios mentais estão aumentando como problema em todo mundo, principalmente nas áreas metropolitanas, onde estima-se que 18% da população necessitam de algum tipo de ajuda psiquiátrica. Cadille et al. Apontam os "transtornos mentais e de comportamento" como as doenças que afastam por mais tempo os trabalhadores do trabalho (2010, p. 49).

Partindo-se do pressuposto que a responsabilidade civil do empregador é objetiva, necessitando-se apenas a comprovação da ilicitude, do dano e do nexo de causalidade, bem como o fato do adoecimento mental do empregado ocorrer ao longo do exercício das atividades laborativas pode-se concluir que existe uma ínsita relação da depressão e demais

patologias de ordem mental e psicossocial com a atividade profissional. Se o empregador não contribui diretamente para o adoecimento mental do empregado, por meio de condutas comissivas, é possível afirmar que no mínimo agiu de forma omissiva, tendo em vista que foi negligente quanto ao fato de não assegurar ao empregado um ambiente de trabalho saudável e que não viesse a contribuir direta ou indiretamente para o seu adoecimento mental.

Ao longo do contrato de trabalho constitui dever do empregador zelar amplamente pela saúde do trabalhador, proporcionando-lhe condições de exercício de suas atividades laborativas de forma saudável e em um ambiente não nocivo e que venha a comprometer direta ou indiretamente sua saúde física e mental. Dizer que o empregador não tem qualquer responsabilidade quanto ao adoecimento do empregado ao longo do contrato de trabalho é o mesmo que legitimar a sua irresponsabilidade em garantir ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável.

Certamente a forma como o ambiente de trabalho se estrutura e a maneira como as atividades profissionais são conduzidas e executadas tem relação direta com a forma de gerir do empregador. Considerando-se a legitimidade do empregador em exercer o poder diretivo e definir livremente as estratégias de gestão sabe-se que o mesmo assume diretamente o risco pelo exercício da atividade profissional, tanto decorrente de condutas comissivas quanto de condutas omissivas.

Por isso, é juridicamente possível afirmar que a responsabilidade civil do empregador é objetiva quando se refere a condutas comissivas e omissivas, direta e indiretamente relacionadas com a saúde do trabalhador. Constitui dever de todo empregador oferecer a todos os seus empregados um ambiente de trabalho saudável, não adoecedor e que seja compatível com a sua dignidade humana. Sempre que o empregador falhar, de forma omissiva ou comissiva, certamente praticará uma ilicitude e consequentemente assumirá a responsabilidade decorrente de eventual dano de natureza material ou moral sofridos pelo empregado em razão do exercício das atividades laborativas.

A comprovação da responsabilidade civil do empregador pelo adoecimento mental dos seus empregados pressupõe um estudo e uma análise técnica sistemática com a finalidade de compreender quais são os reais e verdadeiros fatores que influenciaram e que causaram o adoecimento mental dos empregados. Isso implica dizer que apenas a realização da prova pericial na pessoa do empregado não é suficiente, devendo-se a respectiva pericia ser estendida também para uma analise ampla, sistemática e interdisciplinar do ambiente de trabalho onde se encontra ou se encontrou inserido o trabalhador. Somente assim será possível compreender efetivamente os elementos que integram todo o processo de adoecimento do

trabalhador podendo-se, após essa análise perfunctória, efetivamente identificar a responsabilidade objetiva do empregador decorrente de conduta comissiva ou omissiva por ele praticada.

O perito nomeado judicialmente para analisar tecnicamente o nexo causal dos transtornos mentais relacionados ao trabalho certamente deverá se utilizar de uma anamnese completa e direcionada para as questões ocupacionais "com relatos minuciosos dos antecedentes pessoais e familiares, exame mental e complementar, aspectos epidemiológicos, fatores de risco de natureza ocupacional no auxílio diagnóstico e compreensão do nexo causal" (GLINA; ROCHA, 2010, p.76).

Em análise dos julgados brasileiros sobre o tema destaca-se o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região – Minas Gerais -, referente à comprovação do nexo de causalidade da depressão com o exercício das atividades laborativas. O que tem sido observado é uma certa e constante dificuldade de comprovação do nexo de causalidade da depressão com o exercício das atividades profissionais, tendo em vista a existência de laudos periciais inconclusivos que consigam especificar claramente a relação existente entre a respectiva patologia mental e a atividade desenvolvida no ambiente do trabalho. Somente a constatação da depressão não é suficiente, para a maioria dos julgados levantados, para atestar que a sua causa decorre especificamente do trabalho. O Judiciário Mineiro tem exigido a demonstração clara, expressa e não meramente presumida de que a causa da depressão é o exercício das atividades profissionais, algo demasiadamente complexo e dificultoso de ser comprovado pelo trabalhador, tendo em vista que a depressão não tem apenas uma causa, visto que decorre de um processo e uma seqüência de situações vivenciadas pelas pessoas no ambiente de trabalho que culmina no sofrimento mental. Nesse sentido, pode-se demonstrar o posicionamento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região:

> 0000777-19.2011.5.03.0057 RO (00777-2011-057-03-00-0 RO)Data de Publicação: 10/10/2012 Órgão Julgador: Segunda Turma Relator: Luiz Ronan Neves Koury Revisor: Jales Valadao Cardoso Tema: DOENÇA OCUPACIONAL - NEXO CAUSAL Divulgação: 09/10/2012. DEJT. Página 79. Boletim: Não. EMENTA: DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. O laudo médico pericial indica que a patologia que acometeu a autora - depressão - tem origem genética e foi deflagrada por conflitos familiares, não guardando nexo de causalidade com o trabalho, o que obsta o reconhecimento da responsabilidade civil da reclamada (TRT-MG, 2012)

Por isso, o esclarecimento pontual da causa da depressão e a comprovação exata do nexo de causalidade com o exercício das atividades laborativas é algo considerado pragmaticamente muito complexo e que deve ser analisado sob o ponto de vista sistemático.

5.Conclusão

O fenômeno da expansão da educação superior privada no Brasil é um fato social que marca significativamente o final da década de noventa do século XX e o inicio do século XXI, em razão da implementação de políticas públicas educacionais decorrentes da institucionalização do Exame Nacional do Ensino Médio, revisitação dos parâmetros curriculares do Ensino Médio, Programa Universidade para Todos (PROUNI), que se materializou mediante a concessão de bolsas de estudo parciais ou integrais a alunos em razão dos incentivos e isenções fiscais conferidas àS Instituições de Ensino Superior Privado.

É nesse cenário que o Estado brasileiro, pautado em uma metodologia eminentemente quantitativa, pretendeu democratizar o acesso ao Ensino Superior Privado, desconsiderando-se, assim, os problemas estruturais de formação do aluno na educação básica (ensino fundamental e ensino médio). O aluno que ingressa no Ensino Superior Privado normalmente tem um déficit em sua formação fundamental e média, motivo esse que o leva a enfrentar inúmeras dificuldades quanto ao acompanhamento do conteúdo programático do curso escolhido. Esse é o aluno que o docente precisa trabalhar, buscando-lhe proporcionar, dentro de todas essas limitações, condições minimamente dignas de ler, compreender e analisar criticamente o mundo em que vive, além de garantir a formação técnica necessária ao exercício da profissão escolhida.

Nesse contexto, a precarização das relações de emprego dos professores de Direito nas Instituições Privadas de Ensino Superior no Brasil é um fenômeno social responsável pelo adoecimento mental e o esgotamento psíquico desses profissionais. Lecionar em salas de aulas superlotadas, engajar-se na captação de alunos, cumprir metas inatingíveis, exercer atividades administrativas não remuneradas, conviver com a profunda desvalorização da profissão em razão dos baixos salários pagos são situações que caracterizam a violência moral e psicológica que marca pontualmente as relações docentes dos profissionais do Direito. Tudo isso desencadeia a constituição de um ambiente de trabalho hostil, violento, adoecedor, que estimula a indignidade e a coisificação dos professores.

É nesse cenário que temos a síndrome de *burnout*, também denominada de síndrome do esgotamento profissional decorrente de *stress* agudo, doença silenciosa que acomete inúmeros professores nas mais diversas instituições privadas de Direito em todo o Brasil. Trata-se de patologia agressiva e responsável pelo desequilíbrio da saúde mental do trabalhador que lida com as atividades educacionais. A exaustão emocional, a despersonalização, a falta de envolvimento pessoal no trabalho, irritabilidade são sintomas clássicos do *stress* laboral crônico. Os efeitos desse cenário na vida do trabalhador é a deterioração fisiológica frequentemente irreversível, com a conseqüente diminuição ou retirada da capacidade laborativa do docente de Direito.

No que tange pontualmente ao Dano Moral decorrente da depressão ou Síndrome de *Burnout* verifica-se inicialmente que em razão do principio da proteção, da dignidade da pessoa humana, do poder diretivo e da responsabilidade objetiva assumida pelo empregador quanto ao risco da atividade econômica pode-se afirmar que é dever das organizações priorizar e garantir a existência de um ambiente de trabalho saudável e que assegure o bem-estar do trabalhador. As organizações, além de responder por condutas comissivas, também responderão por condutas omissivas que venham a afetar direta ou indiretamente a saúde física, mental e psicológica do trabalhador.

O desafio quanto à comprovação do nexo de causalidade justifica-se em razão de inúmeros laudos periciais abertos, inconclusivos e não esclarecedores, muitas vezes decorrentes de uma análise unilateral da saúde mental do trabalhador, mediante a simples avaliação isolada e assistêmica do próprio docente de Direito. Considerando-se que o comprometimento da saúde mental do trabalhador é conseqüência de todo um processo que se desenvolve em um ambiente de trabalho hostil, adoecedor, desestimulante e precário, pode-se afirmar que a comprovação do nexo de causalidade da depressão com o exercício da atividade laborativa somente será possível quando a própria pericia for desenvolvida de forma sistematicamente ampla e interdisciplinar. A mera avaliação do empregado portador de depressão não é suficiente para atestar o nexo de causalidade da respectiva patologia com a atividade profissional. Torna-se necessário que a pericia realizada tenha um prospecto mais amplo, menos delimitado apenas na pessoa do empregado, para que se possa avaliar cuidadosamente o ambiente de trabalho onde o empregado se encontra inserido.

6.Referências

BRASIL. **Artigo 207 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10650167/artigo-207-da-constituicao-federal-de-1988. Acesso em 13 jul. 2016.

BRASIL. **Brasileiros que chegaram à universidade são 11% da população**. Disponível em http://www.viomundo.com.br/politica/brasileiros-que-chegaram-a-universidade-sao-11-da-populacao.html. Acesso em 10 jun. 2016.

BRASIL. **KROTON SE FIRMA COMO MAIOR EMPRESA MUNDIAL DE ENSINO SUPERIOR.** Disponível em http://oglobo.globo.com/economia/negocios/kroton-se-firma-como-maior-empresa-mundial-de-ensino-superior-19622666. Acesso em 10 jan. 2017.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

CANUTO, Vera Regina Albuquerque. **Politicos e Educadores***:* a organização do ensino superior no Brasil. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

DOLLAR, David; COLLIER, Paul. **Globalization, growth, and poverty***:* building and inclusive world economy. New York: Oxford University, 2001.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4. ed. São Paulo-SP: Saraiva, 2003.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil Contratos.** Tomo 1, v. IV, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil** Responsabilidade Civil. v. III, 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GLANS, Aída. A Tutela dos Direitos Sociais no Novo Capitalismo: A Falácia da Mundialização do Capital. In NORRIS, Roberto (Coord.). **Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde Mental no Trabalho da Teoria Prática**. São Paulo: Roca, 2010.

LODI, Ricardo Augusto Paganucci. **A legislação simbólica no Brasil e suas conseqüências**. Disponível em http://jus.com.br/artigos/22494/a-legislacao-simbolica-no-brasil-e-suas-consequencias. Acesso em 10 jul. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. Revista LTr, 63/584, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Flávia Pietá Paulo da. **Burnot: um desafio à saúde do trabalhador**. Disponível:http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm.Acesso em 10 set. 2016.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. **O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador.** Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774. Acesso em 11 jan. 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988, **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, ano 8, n. 8, 2000.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.

VALLE, Marcos José. **PROUNI: Política Pública de acesso ao Ensino Superior ou Privatização?**.Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Educação da Universidade de Tuiuti no ano de 2006. Disponível em http://tede.utp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=266. Acesso em 15 jul. 2016.

VARELLA, Dráuzio. **Síndrome de Burnout**. Disponível: http://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/. Acesso em 10 jan. 2017.

VENOSA, Silvio de Salvo. **DIREITO CIVIL** Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos. v. 2. São Paulo: Saraiva, 2011.