

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**DENISE MENDES PEREIRA**

**SÍNDROME DE BURNOUT E A RESPONSABILIDADE DO  
EMPREGADOR: uma análise jurídica do dano existencial no  
contexto trabalhista**

VOLTA REDONDA

2023

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**SÍNDROME DE BURNOUT E A RESPONSABILIDADE DO  
EMPREGADOR: uma análise jurídica do dano existencial no  
contexto trabalhista**

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito do UniFOA como requisito à  
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluna:

Denise Mendes Pereira

Professor Orientador:

Alexandre França

VOLTA REDONDA

2023



Fundação Oswaldo Aranha



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

SÍNDROME DE BURNOUT E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR: UMA ANÁLISE JURÍDICA DO DANO EXISTENCIAL NO CONTEXTO TRABALHISTA

Elaborado por Denise Mendes Pereira, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovado em 15 de junho de 2023

Banca Avaliadora:

Professor Orientador - Unifoa

Professor Avaliador - Unifoa

Professor Avaliador - Unifoa

Dedico esse trabalho a Deus, princípio e fim de tudo, o Alfa e Ômega, a mim e a todas as mães solas que passaram por situações de esgotamento profissional.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por ter me ajudado a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Ao meu orientador por todos os conselhos e conhecimentos compartilhados.

A minha família por ter me ajudado a cuidar do meu filho para que eu pudesse concluir minha graduação.

Agradeço aos professores, pelas correções e ensinamentos e a secretaria do Curso de Direito.

## RESUMO

A monografia tem por objetivo analisar a síndrome de burnout e a responsabilidade do empregador no âmbito do Direito do trabalho. A síndrome de Burnout é uma síndrome de esgotamento profissional, considerada doença laboral que vem ganhando espaço em debates trabalhistas no Brasil, assim como no ordenamento jurídico. É vista como um fenômeno psicológico que está acometendo trabalhadores em razão das circunstâncias que vivenciam no ambiente de trabalho. Pode-se dizer que a síndrome é caracterizada por ter diversos sintomas, dentre físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos, o que se percebe é o aumento exponencial dessa doença. O presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo abordar sobre os conceitos da síndrome de burnout, assim como seu enquadramento na legislação brasileira, trazendo em tela legislações, jurisprudências e a doutrina acerca do tema.

**Palavras-chave:** burnout; responsabilidade do empregador; dano existencial; direito do trabalho; acidente de trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 A SÍNDROME DE BURNOUT.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Características.....</b>	<b>12</b>
<b>3 A SAÚDE MENTAL, PROFISSIONAL E O AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 DADOS DA SÍNDROME DE BURNOUT.....</b>	<b>23</b>
<b>4 A SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>27</b>
<b>5 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>33</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>41</b>
<b>7 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como finalidade analisar a responsabilidade do empregador em relação à prevenção e tratamento da síndrome de burnout, sob os aspectos jurídicos e sociais. A síndrome de Burnout é um transtorno psicológico relacionado ao trabalho, caracterizado por um estado de esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no ambiente profissional. É uma condição que afeta não apenas a saúde mental do indivíduo, mas também sua qualidade de vida e desempenho no trabalho.

A síndrome pode afetar qualquer pessoa que esteja submetida a condições de trabalho estressantes, como sobrecarga de tarefas, pressão constante, baixo reconhecimento, dentre outros fatores. Neste contexto, torna-se importante compreender melhor a síndrome de burnout, suas causas e consequências, para que se possa prevenir e tratar adequadamente essa condição.

A Constituição Federal, por exemplo, garante o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana, o que inclui a proteção contra danos físicos e psicológicos causados pelo trabalho.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a obrigatoriedade de medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, incluindo a síndrome de burnout. Ainda, a Lei nº 8.213/1991 estabelece que o trabalhador que sofre de doença ocupacional tem direito à estabilidade no emprego e à auxílio-doença.

Essa lei também reconhece a síndrome de burnout como uma doença relacionada ao trabalho. Recentemente, em 2022, o Ministério da Saúde incluiu a síndrome de burnout na lista de doenças relacionadas ao trabalho, o que deve facilitar o acesso dos trabalhadores aos benefícios previstos em lei.

Posta a relevância do tema proposto, a presente monografia tem por objetivo trazer o contexto histórico da síndrome de Burnout, assim como sua conceituação, trazendo dados estáticos quando o acometimento da doença no Brasil e no mundo.

Posteriormente, falar-se-à da saúde mental do empregado e como um ambiente salubre de trabalho é fundamental para o desempenho de sua saúde, assim como apresentar outros fatores que ocasionam a exaustão do empregado.

Ainda, faz-se necessário abordar os conceitos de acidente de trabalhos e doenças profissionais, para que se entenda qual é a responsabilização dos empregadores nesses casos. Por fim, chegaremos ao objetivo final deste texto que é mostrar o enquadramento da síndrome de Burnout como um acidente de trabalho em alguns casos, ou doença laboral, em outros.

O estudo foi desenvolvido através da metodologia de pesquisa bibliográfica de artigos científicos, livros, dissertações e teses. Ainda apresentar-se-á jurisprudências encontradas no site do Tribunal de Justiça que envolvam a temática abordada para que se possa ilustrar o caso em estudo.

## 2 SÍNDROME DE BURNOUT

A palavra “*burn out*” tem origem da língua inglesa, cujo seu significado é a “combustão completa”, também sendo usada em frases para se referir ao termo “esgotamento”. O nome atribuído a síndrome faz alusão ao esgotamento, ou queima, da saúde mental do empregado. Entende-se que, conforme a doença se agrava, mais ela consome, impactando a vida das pessoas e causando grandes sofrimentos (FASANELLA, 2022).

Em 1974 o médico Herbert Freudenberger, pela primeira vez descreveu a síndrome em um paciente. Na época ele atribuiu conceito de “um estado de esgotamento mental e físico causado pela vida profissional” para os males que seu paciente sofria. Ocorre que, desde a época, inúmeros estudos e pesquisas se basearam em seu conceito chegando aos avanços atuais (FASANELLA, 2022).

Já Oliveira e Pedrosa (2022), discorda do ponto de Herbert Freudenberger ter sido o primeiro médico a falar sobre o assunto atribuindo a ele o termo Burnout. Mas ambos concordam que foi por meio de seus artigos, publicados entre 1974 e 1975, que o assunto se popularizou e multiplicou entre os médicos da época. Foi a partir de sua conceituação, que o assunto se desenvolveu e o próprio termo foi recebendo novos conceitos.

Em janeiro de 2022, a síndrome de Burnout foi oficialmente reconhecida pela OMS - Organização Mundial de Saúde, como uma síndrome crônica, passando, assim, a integrar a classificação internacional de doenças “CID-11”, que nada mais é do que a lista de doenças ocupacionais reconhecidas pela organização (FASANELLA, 2022).

A médica psiquiatra e professora da Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde (FCMS) da PUC-SP (Pontífica Universidade Católica de São Paulo) explica a síndrome da seguinte forma:

Trata-se de uma condição que se desencadeia após um estado de tensão constante, seja no contexto físico e/ou mental. Quem sofre dessa doença sente que não possui mais recursos para enfrentar a situação estressante; sente frieza ou falta de empatia nas relações com os colegas de trabalho e, também, nota um sentimento de baixa produtividade, que pode vir acompanhado de culpa. Ou seja: é um grande sofrimento que impacta a vida dessas pessoas (FASANELLA, 2022, p.01).

Ou seja, o conceito trazido pela professora, reafirma a definição dada pela OMS – Organização Mundial de Saúde, trata-se de uma doença ocupacional. As doenças ocupacionais são aquelas contraídas pelo empregado ao ficar exposto em seu ambiente de trabalho, decorrente desta exposição, seja ela pelo ambiente em si, ou pela atividade que exerce, afeta a sua saúde física e mental. Em outras palavras, a doença ocupacional é adoecimento do empregado relacionada direta ou indiretamente ao trabalho, caracterizado pelo diagnóstico médico (FASANELLA, 2022).

O conceito tem escopo no art. 20 da lei 8.213 de 1991, que dispõe sobre os planos de benefício da Previdência Social, reformada no ano de 2015 pela lei 13.135 de 2015. Vejamos:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho (BRASIL, 2015).

Logo, pode-se dizer, que ao incorporar o rol de doenças ocupacionais, a síndrome de *burnout* não só tem respaldo da OMS, mas também como da própria legislação trabalhista/previdenciária vigente.

De acordo com Oliveira e Pedrosa (2022) a preparação e a dedicação ao trabalho têm papel essencial na vida humana. As autoras entendem que nos últimos anos a síndrome de burnout tem maior impacto na vida profissional das pessoas, uma vez que se passou a dar mais atenção à saúde física e mental do empregado. Isso porque, não só por esse motivo, mas após estudos nessa área ficou explícito as

consequências trazidas pelas atividades ocupacionais na vida do trabalhador, sendo essas intensificadas pelas tecnologias atuais.

As autoras atribuem ao Burnout o seguinte conceito: “*Burnout*, se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional, advindo de um local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso (OLIVEIRA e PEDROSA, p. 2, 2022)”. Ou seja, evidencia-se a obrigação do empregador em fornecer ao empregado um ambiente de trabalho salubre, adequado e saudável, tendo isso escopo na Constituição Federal de 1988.

Ana Maria T. B. Pereira (2014, p. 34) diz que “as concepções teóricas se subdividem em quatro grandes grupos: a concepção clínica, a sócio psicológica, a organizacional e a sócio-histórica.” Logo, aduz-se que para entender o conceito real da síndrome de burnout precisamos passar por essas quatro áreas.

No entendimento clínico, pode-se dizer que a síndrome é um conjunto de sintomas físicos que podem acarretar o estado de depressão do empregado. Freudenberger e a psicanálise não conceituam o *burnout* como um processo, mas sim como um estado do indivíduo, baseado em suas características próprias. Segundo Oliveira e Pedrosa (2022, p. 4) “a dimensão social foi incluída posteriormente” e, por isso, abandonou-se o estado individual da síndrome.

O entendimento sociopsicológico, de acordo com Oliveira e Pedrosa (2014), é o mais adotado atualmente. Ele se baseia na ideia de o empregado desenvolver a síndrome de *burnout*, a partir das

“variáveis socio, e como fatores multidimensionais, a exaustão emocional, a despersonalização, que se caracteriza pela alteração de personalidade fazendo com que o indivíduo passe a ser um profissional frio e impessoal, e a reduzida realização profissional, que tem como características, o sentimento de insatisfação com o labor, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, dentre outros” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022, p. 04).

Ou seja, a caracterização da síndrome não se esgota na exaustão emocional do empregado, mas sim em múltiplas condições, incluindo, uma delas, a do meio ambiente de trabalho. A soma desses fatores acarreta a alteração da personalidade do empregado, fazendo com que sua atuação ocupacional se torne fria e impessoal, diminuindo, assim, a produtividade dele.

Pereira (2014) defende, ainda, a despersonalização, como um forte papel a ser figurado no processo de adoecimento do empregado. Nesse sentido, são consequências a serem enfrentadas o afastamento social do empregado, seja ele no ambiente profissional, como em sua vida pessoal. Vejamos:

Cabe ressaltar o papel desempenhado pela Despersonalização que, apesar desta resposta poder ser uma via de enfrentamento aceitável ao produzir uma distância interpessoal entre os beneficiários do próprio trabalho, levando a uma preocupação distanciada do exercício da profissão, tal resposta se comporta de forma claramente negativa quando associada à exaustão emocional, produzindo um sentimento inefetivo de controle da situação, intrinsecamente combatido no desempenho profissional dos trabalhadores em serviços humanos (PEREIRA, 2014, p. 37).

No entendimento organizacional contamos com o protagonismo dos “agentes estressores, que nada mais são que os indivíduos responsáveis por desencadear o estresse. Ele ocupa papel de destaque no processo de desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Nesse entendimento, a síndrome passa a ser um mecanismo de defesa do empregado. Logo, “o *Burnout* é a consequência de um desajuste entre as necessidades apresentadas pelo trabalhador e os interesses da instituição” (PEREIRA, 2014, p. 36).

Por fim, o entendimento sócio histórico, de acordo com Pereira (2014, p. 5), o papel da sociedade é o principal dentro do processo do *burnout*, deixando em segundo plano os fatores pessoais e institucionais.

O Ministério da Saúde não sabe precisar o número de pessoas acometidas pela síndrome de *burnout*. No entanto, os estudiosos do tema acreditam que são mais suscetíveis a desenvolver a síndrome, os empregados em cargos assistenciais, uma vez que eles ocupam posições de facilitar a vida de terceiros, assim como aqueles que trabalham com outras pessoas. Defende-se também a ideia de que pessoas em seu estado normal, podem desenvolver o *burnout*, ainda na fase “pré laboral”, sendo ela a preparação de estudo para o trabalho (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022).

## 2.1 Características

Internacionalmente – com base na classificação Internacional de Doenças –, a síndrome de *burnout* é classificada como *CID10-Z73*, sob a descrição de “problema relacionado com a organização de seu modo de vida” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022, p. 03). No Brasil, após ser reconhecida pela Organização Mundial de Saúde, como

dito anteriormente, na classificação de um fenômeno ocupacional, a síndrome passou a ser classificada sob a *CID11-QD85*, passando a ser definida como: “síndrome resultante de *stress* crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022, p. 03).

Para entendermos as características da síndrome de *burnout*, precisa-se, primeiramente, entender o que é o estresse. Pereira (2014, p. 24) confere à Hans Selye, endocrinologista, a inserção do termo, ainda em inglês, *stress*, ao meio científico. No entanto, ainda de acordo com o autor, a definição de o que seria só veio tempos depois, ficando entendido como “o estado manifestado por uma síndrome específica, que consiste em todas as mudanças não específicas, induzidas dentro de um sistema biológico” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022, p. 03). A princípio a definição ficou confusa, mas Ana Maria a explica:

Os agentes estressores caracterizam-se em físicos, que são provenientes do ambiente externo; os cognitivos, que ameaçam a integridade do indivíduo ou a seu patrimônio; e os estressores emocionais, que se manifestam como sentimentos de perdas, medo, ira, dentre outros (OLIVEIRA e PEDROSA, 2014, p.03).

Entende-se, então que o estresse é uma síndrome desencadeada por agentes físicos externos, alheios ao indivíduo, podendo ser cognitivo, quando se trata de sua integridade ou patrimônio, ou os emocionais, tratando-se de questões sentimentais.

São atribuídas ao estresse, três fases: reação de alarme, resistência e o esgotamento. A primeira expõe o indivíduo aos agentes externos, causando a ativação do seu organismo ao estado de alerta (PEREIRA, 2014).

Já a segunda fase, a resistência, passa por duas etapas: o choque – quando o organismo nota a aparição do agente externo e o considera nociva – e o contrachoque – quando o organismo entra de fato em estado de alerta e ativa as suas defesas. Ainda nesta fase, o organismo do indivíduo tenta se acostumar com o estímulo externo provocado pelo agente agressor, dando início a próxima fase (PEREIRA, 2014).

A terceira fase se inicia quando o organismo não consegue combater as mudanças causadas pelo agente estressor, entrando, assim, no esgotamento. Aqui ocorre o rompimento da adaptação na fase anterior, fazendo com o que indivíduo retorne ao alarme inicial só que desta vez com a deterioração de seu organismo. Vale

mencionar que é possível que esse processo ocorra por antecipação, quando o indivíduo, sabendo que poderá entrar em processo de estresse, já o inicia com a mera lembrança (PEREIRA, 2014).

Entendido o processo de estresse, cabe falar que a síndrome de *burnout* nasce quando, no organismo,

caracteriza-se por sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados a este, e redução da eficácia profissional (PEREIRA, 2014, p.03).

Ou seja, o processo de estresse, há pouco falado, tem origem no ambiente de trabalho ou por fatores derivados a ele, seja por sobrecarga, meio insalubre de trabalho ou agente agressor físico seja seu colaborador de tarefas laborais.

O Ministério da Saúde (2023) reconhece como a principal causa do desenvolvimento da síndrome de Burnout a sobrecarga de trabalho imposta ao empregado. No entanto, não se limita a esta, também reconhecido quando se é exposto a um ambiente de trabalho insalubre e

“[...] quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir. Essa síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e por isso é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023)”.

De acordo com o órgão, a síndrome envolve “sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023, n. p.). Ainda, esse estresse acumula-se e gera uma falta de vontade de sair da cama de casa para trabalhar, sendo eles recorrentes, podem sinalizar o início do desenvolvimento da síndrome.

Oliveira e Pedrosa (2022) acreditam que os sintomas podem ser: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Trataremos de cada um a seguir.

Os físicos dizem respeito ao empregado sentir fadiga constante e cada vez mais forte, dores no corpo, “distúrbio do sono, cefaleia, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do

sistema respiratório, disfunções sexuais, alterações menstruais” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2014, p. 4) etc.

No tocante aos sintomas psíquicos, o empregado apresenta falta de concentração e atenção, alteração na capacidade de memorizar, lentidão para raciocínio lógico, assim como irritação e impaciência, sentimento de solidão e abandono, impotência e “instabilidade emocional, dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, desânimo, disforia, depressão, desconfiança, paranoia, podendo esses sintomas se apresentar em graus distintos” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2014, p. 4), por exemplo.

Já os sintomas comportamentais, destacam-se a irritabilidade fragilizada, a agressividade e a incapacidade de descontraír, resultando em negligências em tarefas laborais. Ademais, pode-se citar “dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamento de alto risco, podendo chegar ao suicídio.” (OLIVEIRA e PEDROSA, 2014, p. 4).

Por fim, os sintomas defensivos, nada mais é que o empregado criar mecanismos de defesa, aos sintomas causados pela síndrome, nesse caso o indivíduo prefere o isolamento social. Aqui, é possível notar sentimento de onipotência por parte dele, perda de interesse nas atividades do trabalho, anseia por abandonar o emprego, assim como atitudes de ironia e cinismo (OLIVEIRA e PEDROSA, 2014).

É importante salientar que o diagnóstico da síndrome de *burnout* dar-se-á após diagnóstico clínico por psicólogo ou psiquiatra, conjunta ou separadamente. Esses que também deverão indicar o tratamento necessário para cada caso.

Informações sobre a síndrome podem ser acessadas por qualquer empregado que tenha acesso a internet, uma vez que o site do Ministério da Saúde oferece amplas informações. Inclusive, pode-se dizer que há indicado sintomas que o indivíduo pode notar em si e, a partir disso, procurar um médico, também já evidenciado ao leitor, sendo eles psicólogos ou psiquiatras, assim como o Sistema Único de Saúde (SUS), a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), se tratando no âmbito da saúde pública.

Ademais, para que se ocorra afastamento do empregado ou sua inserção em qualquer tipo de benefício, não basta o diagnóstico de um médico qualquer, necessário um laudo de clínica de medicina do trabalho e perícia no INSS, conforme legislação vigente, lei 8.213 de 1991 e suas alterações. Trataremos melhor do tema ao decorrer do trabalho.

Pode-se dizer que a síndrome de *burnout* é um dos males do século, sendo ocasionada pela necessidade excessiva de estar constantemente trabalhando, superando o colega de trabalho, por muitas vezes incitado a ser adversário. Por conta desta conduta, nota-se desrespeito a diversas garantias e princípios constitucionais.

### 3 A SAÚDE MENTAL, PROFISSIONAL E O AMBIENTE DE TRABALHO

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios pilares da Constituição Federal Brasileira, de acordo com André Gustavo Correa de Andrade (2013):

Constitui a dignidade um valor universal, não obstante as diversidades sócio-culturais dos povos. A despeito de todas as suas diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas são detentoras de igual dignidade. Embora diferentes em sua individualidade, apresentam, pela sua humana condição, as mesmas necessidades e faculdades vitais. A dignidade é composta por um conjunto de direitos existenciais compartilhados por todos os homens, em igual proporção. Partindo dessa premissa, contesta-se aqui toda e qualquer ideia de que a dignidade humana encontre seu fundamento na autonomia da vontade. A titularidade dos direitos existenciais, porque decorre da própria condição humana, independe até da capacidade da pessoa de se relacionar, expressar, comunicar, criar, sentir. Dispensa a autoconsciência ou a compreensão da própria existência, porque “um homem continua sendo homem mesmo quando cessa de funcionar normalmente” (ANDRADE, 2013, p. 03).

Ou seja, entende-se como dignidade a necessidade de respeitar a necessidades vitais do ser humano. Nada mais é que um conjunto de direitos existenciais que garantem não só a subsistência do indivíduo, mas que essa seja entregue de maneira adequada.

A proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e a dignidade da pessoa humana são princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, que devem ser aplicados em todas as esferas do direito, inclusive no âmbito trabalhista.

Diz-se que a dignidade da pessoa humano é um princípio maior, um princípio fundamental, porque, a partir dele, todos os outros princípios e garantias, podem ser amparados. Assim, pode-se dizer que quando uma garantia de direito não está sendo respeitada, ela não infringe apenas o próprio direito, mas também a dignidade humana está sendo violada (ANDRADE, 2013).

Nesse sentido, sabe-se que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, é um direito trazido pela Constituição Federal, no artigo 225:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

A doutrina majoritária pátria entende que a partir desse artigo combinado com o artigo 154 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), para amparar e estender o

entendimento de meio ambiente ecologicamente equilibrado, não só o meio ambiente como um todo, entendendo apenas a fauna e a flora, mas também o meio qual o indivíduo se insere, que neste caso, é o meio ambiente do trabalho.

De acordo com Alexandre Neves Lopes (2015) o meio ambiente do trabalho não entende apenas o local em que o empregado desenvolve suas atividades laborais, mas sim todas as condições que ele se submete para tornas o exercício daquelas atividades por ele exercidas possíveis.

O meio ambiente do trabalho pode ser definido como o conjunto de elementos físicos, químicos, biológicos e psicológicos que cercam o trabalhador no exercício de suas atividades laborais. É importante ressaltar que o meio ambiente do trabalho não se limita apenas ao local físico onde o trabalho é executado, mas também inclui a organização do trabalho, a carga horária, as relações interpessoais, entre outros fatores.

A relação entre o meio ambiente do trabalho e a saúde mental do trabalhador é bastante complexa e pode ser influenciada por diversos fatores. Alguns estudos apontam que condições precárias de trabalho, pressão psicológica, assédio moral, sobrecarga de trabalho e falta de perspectivas de crescimento profissional podem causar estresse, ansiedade, depressão e outras doenças mentais.

Além disso, o ambiente de trabalho pode ter um impacto direto no bem-estar psicológico do trabalhador. Um ambiente de trabalho saudável e agradável pode aumentar a motivação e a satisfação do trabalhador, enquanto um ambiente tóxico pode causar desmotivação e insatisfação, afetando negativamente a saúde mental do trabalhador.

A saúde mental é um estado de bem-estar emocional, psicológico e social, no qual o indivíduo é capaz de lidar com os desafios do cotidiano e realizar suas atividades com eficiência. O trabalho é uma das principais atividades humanas e pode ser um fator determinante para a saúde mental. Porém, o ambiente de trabalho também pode ser um fator de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais, como estresse, ansiedade e depressão (FASANELLA, 2022).

O estresse é uma resposta fisiológica e psicológica do organismo a situações que exigem esforço e adaptação. No ambiente de trabalho, o estresse pode ser causado por diversas situações, como excesso de trabalho, pressão por resultados, conflitos com colegas ou superiores, entre outros. O estresse crônico pode levar ao desenvolvimento de doenças físicas e mentais, como hipertensão, diabetes, ansiedade e depressão (FASANELLA, 2022).

A ansiedade é uma resposta emocional normal do organismo a situações de perigo ou ameaça. Porém, a ansiedade excessiva pode se tornar um transtorno mental, caracterizado por preocupações e medos intensos e persistentes, que interferem na vida cotidiana. No ambiente de trabalho, a ansiedade pode ser causada por diversos fatores, como medo de falhar, pressão por resultados e insegurança em relação ao próprio desempenho (FASANELLA, 2022).

A depressão é uma doença mental caracterizada por tristeza persistente, perda de interesse e prazer, baixa autoestima e falta de energia. No ambiente de trabalho, a depressão pode ser causada por diversos fatores, como excesso de trabalho, pressão por resultados, conflitos com colegas ou superiores, entre outros (FASANELLA, 2022).

A saúde mental no ambiente de trabalho é protegida por diversas leis e normas trabalhistas. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 estabelece que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, estabelece que é dever do empregador garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, adotando medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) estabelece as diretrizes e os requisitos mínimos para garantir a ergonomia no ambiente de trabalho. A NR-17 estabelece que o trabalho deve ser projetado de forma a atender às características psicofisiológicas dos trabalhadores, evitando fatores que possuam riscos de doenças ocupacionais, como LER/DORT (lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) e estresse.

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, considera doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente. Além disso, a Lei nº 9.029/95 proíbe a discriminação em virtude de condições de saúde dos trabalhadores, inclusive em processos seletivos de emprego.

A legislação trabalhista também prevê a realização de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, com o objetivo de avaliar as condições de saúde do trabalhador e prevenir doenças ocupacionais. A empresa também deve fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e treinamento para o uso correto dos mesmos.

De acordo com Silva e Silva (2016), o ambiente de trabalho pode ser um fator de risco para a saúde mental dos trabalhadores, sendo necessário que as empresas adotem medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável e proteger a saúde mental de seus colaboradores.

Para Chiavenato (2014), o estresse crônico pode levar ao desenvolvimento de doenças físicas e mentais, como hipertensão, diabetes, ansiedade e depressão.

Segundo Lipp (2013), a ansiedade excessiva pode se tornar um transtorno mental, caracterizado por preocupações e medos intensos e persistentes, que interferem na vida cotidiana.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017), a depressão é uma das principais causas de incapacidade no mundo, afetando cerca de 300 milhões de pessoas.

Para Barros e Oliveira (2018), a saúde mental no ambiente de trabalho é protegida por diversas leis e normas trabalhistas, como a Constituição Federal de 1988, a CLT e a NR-17.

De acordo com Lima (2015), a Lei nº 8.213/91 considera doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente.

Para Mendes (2017), a Lei nº 9.029/95 proíbe a discriminação em virtude de condições de saúde dos trabalhadores, inclusive em processos seletivos de emprego.

A saúde mental e profissional no ambiente de trabalho é uma questão complexa e que envolve diversos fatores, como as condições de trabalho, o relacionamento com colegas e superiores, as políticas de recursos humanos da empresa, entre outros. É fundamental que as empresas adotem medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável e proteger a saúde mental de seus colaboradores.

A legislação trabalhista oferece diversas ferramentas para proteger a saúde mental dos trabalhadores, como a NR-17, os exames médicos e a proibição da discriminação em virtude de condições de saúde. Porém, é necessário que as empresas sejam conscientes da importância da saúde mental dos trabalhadores e se comprometam a implementar políticas efetivas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Através da adoção de práticas que promovam um ambiente saudável e seguro, as empresas podem reduzir o estresse e os riscos de desenvolvimento de doenças ocupacionais, além de melhorar a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

É importante destacar que a saúde mental é um direito humano fundamental e deve ser valorizada e respeitada em todos os ambientes, inclusive no ambiente de trabalho. Cabe às empresas, juntamente com seus colaboradores e profissionais de saúde, trabalhar juntos para promover a saúde mental e prevenir doenças ocupacionais.

Em relação à jurisprudência, é importante destacar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se posicionado favoravelmente à proteção da saúde mental dos trabalhadores, reconhecendo que o ambiente de trabalho pode ser um fator desencadeante de doenças mentais e exigindo das empresas a adoção de medidas para garantir um ambiente saudável.

No Recurso de Revista nº 1845-20.2012.5.09.0019, por exemplo, a 6ª Turma do TST manteve decisão que condenou uma empresa a pagar indenização por danos morais a uma empregada que desenvolveu doença psiquiátrica em decorrência do ambiente de trabalho. Segundo a decisão, “o ambiente de trabalho insalubre, que é

aquele que exige do trabalhador uma sobrecarga emocional que o torna vulnerável ao estresse, pode ser considerado como fator desencadeante de doenças psiquiátricas”.

Em outro caso, o TST entendeu que a empresa deve indenizar um empregado que sofreu assédio moral no ambiente de trabalho e desenvolveu transtornos psicológicos. Na decisão do Recurso de Revista nº 146-95.2011.5.03.0138, a 7ª Turma do TST destacou que “a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, está intimamente relacionada com a saúde psíquica, e não se pode ignorar que o assédio moral gera grave ofensa à dignidade do trabalhador”.

Com base em toda a análise realizada, conclui-se que a proteção da saúde mental dos trabalhadores é um direito fundamental que deve ser garantido pelas empresas, sob pena de violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Para isso, é necessário que sejam adotadas medidas preventivas e de proteção, tais como a promoção de um ambiente de trabalho saudável e a adoção de medidas para prevenir o assédio moral e outras formas de violência psicológica no ambiente laboral.

Ademais, a adoção dessas medidas não apenas cumpre com as obrigações legais das empresas, mas também é uma forma de investimento na própria empresa, pois trabalhadores mais saudáveis e felizes tendem a ser mais produtivos e engajados, contribuindo para o sucesso da empresa. Nesse sentido, é fundamental que as empresas entendam que a proteção da saúde mental dos trabalhadores é um tema de extrema importância e que deve ser abordado de forma séria e comprometida.

Diante da crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se posicionado favoravelmente ao reconhecimento da Síndrome de Burnout como acidente de trabalho. A decisão do TST leva em consideração que o desenvolvimento da doença está diretamente relacionado às condições de trabalho, que muitas vezes são desgastantes e exigem do trabalhador uma sobrecarga emocional.

O reconhecimento da Síndrome de Burnout como acidente de trabalho tem como objetivo assegurar que os trabalhadores afetados pela doença tenham direito à

proteção social, como afastamento remunerado, tratamento médico adequado e possibilidade de retorno ao trabalho em condições saudáveis.

O TST vem se posicionando de forma progressista nessa questão. Em 2019, por exemplo, o tribunal reconheceu o direito a indenização por danos morais e materiais a uma trabalhadora que desenvolveu Síndrome de Burnout em decorrência das condições de trabalho. Na decisão do processo nº RR-1000519-28.2016.5.02.0442, a ministra relatora, Delaíde Miranda Arantes, destacou que "o esgotamento profissional é consequência do modo como o trabalho é executado e pode ser considerado como uma forma de acidente de trabalho".

Por fim, vale ressaltar que o reconhecimento da Síndrome de Burnout como acidente de trabalho pelo TST é um importante avanço para a proteção da saúde mental dos trabalhadores e para a garantia de seus direitos sociais. É fundamental que as empresas adotem medidas preventivas e de proteção para evitar o desenvolvimento da doença, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro.

### **3.1 Dados da Síndrome de Burnout**

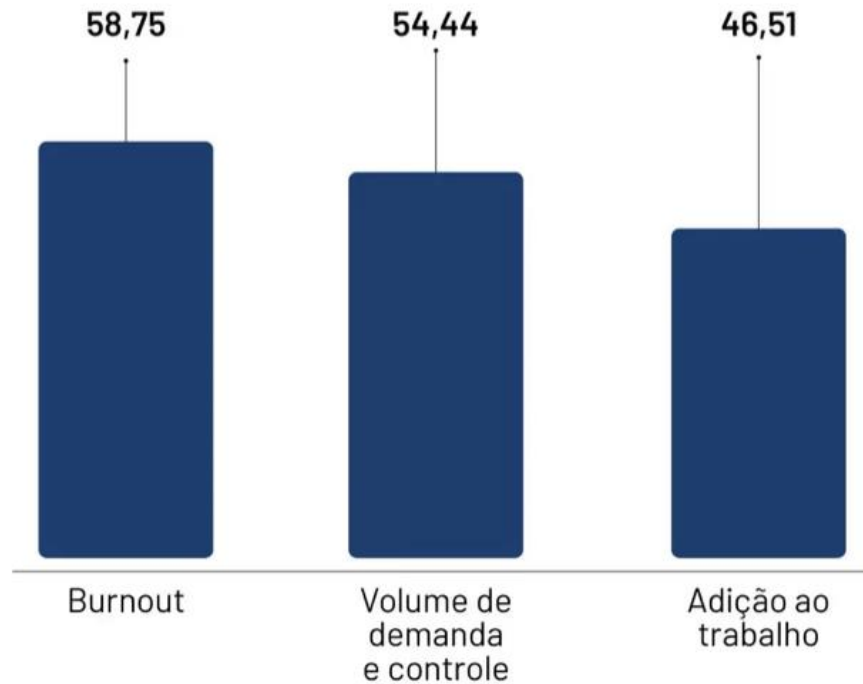
De acordo com Aylmer (2022) é comum nos casos de Síndrome de Burnout que o empregado tenha um histórico bom em sua performance laborativa e, a partir disso, o cenário se reverte para um ambiente não saudável ao profissional, muitas vezes decorrente de mudança de gestão e sobrecarga, justamente por sua boa performance.

Em 2021 a Revista Exame publicou o Índice de Bem-estar Corporativo do Zenklub e a maioria das empresas pesquisadas estavam com "alerta vermelho" para sinais da síndrome. A partir desse índice, a nota obtida para o mercado brasileiro foi de 49,25, numa escala de 0 a 100, sendo que o índice ideal é de 78. Nesse sentido, pode-se verificar que o mercado brasileiro como um todo já não é um lugar salubre para o empregado.

De acordo com o mesmo índice, a síndrome de Burnout aparece como maior alerta afetando negativamente os profissionais. Seguindo eles aparecem o alto volume de demanda e gestão sobre o trabalhando, tirando a autonomia do empregado e, conseqüentemente, refletindo num quadro da síndrome. Já em terceiro, vemos o

fato da sobrecarga, onde há uma adição excessiva de trabalho sobre os profissionais, no fim também levando a síndrome (LIMA, 2022). Vejamos abaixo a Figura 1, mostrando os maiores índices dos, nomeados pela autora, “inimigos do bem-estar”:

**Figura 1:** Inimigos do bem-estar.



Fonte: Índice de Bem-estar Corporativo de Zenkulb<sup>1</sup>

Como exposto acima as três causas ficaram com notas bem próximas, sendo elas 58,75, a síndrome de Burnout, 54,44 o Volume de demanda e controle, e 46,51, a Adição ao trabalho. Vale ressaltar que o Burnout é preocupante uma vez que as outras duas causas resultam na que ocupa o topo da lista.

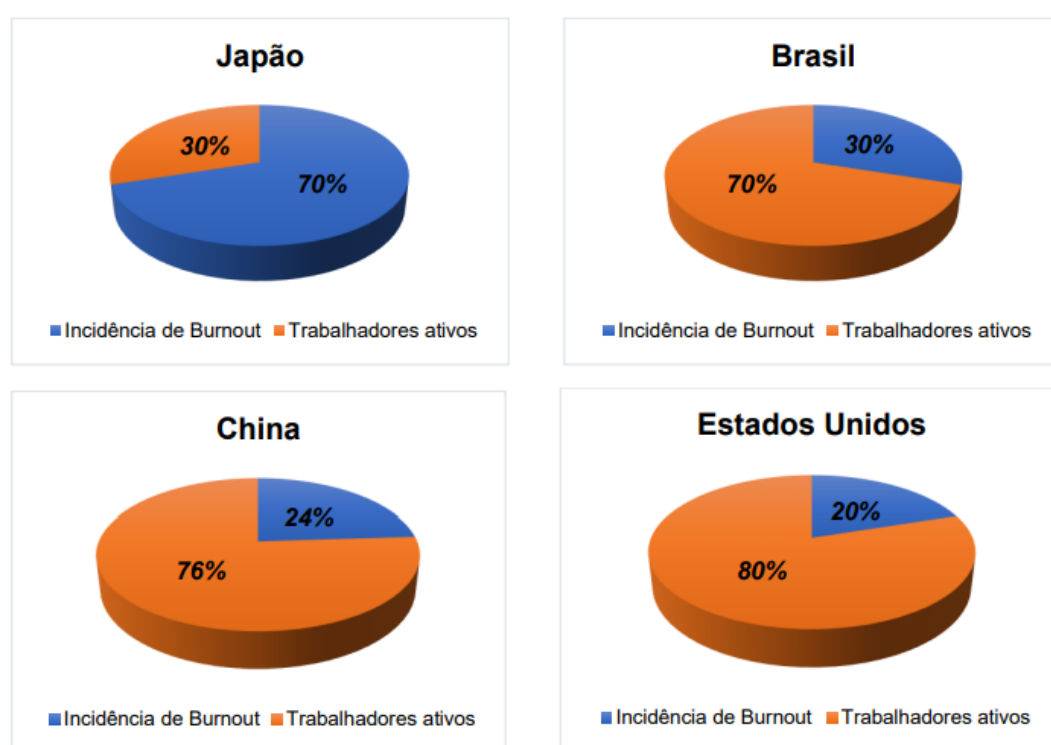
E quando abordam a Síndrome de Burnout, Barreira, Santos e Souza (2021), dizem que o aumento expressivo da incidência da síndrome em diferentes áreas e ramos é devido aos profissionais enfrentarem rotinas intensas, assim como altas exigências de produtividades, jornadas de trabalhos e rotinas desgastantes.

---

<sup>1</sup>Fonte: índice de Bem-estar Corporativo de Zenkulb. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

Os autores trazem uma pesquisa realizada pela International Stress Management Association – Brasil (ISMA-BR), onde vê-se que trinta por cento das pessoas ativas no mercado de trabalho brasileiro são acometidos pela síndrome. Dentro os países pesquisados o Brasil fica em segundo entre os países com a maior incidência dessa síndrome. Vejamos abaixo.

**Figura 2:** Países que mais sofrem com a síndrome no mundo.



Fonte: Anais do III Congresso de Ciências Sociais e Humanidades em Saúde.<sup>2</sup>

Evidencia-se, no entanto, que o período de pandemia do Coronavírus (COVID-19) aumentou o risco sob os profissionais de contraírem a síndrome, isso porque as mudanças “bruscas” ocasionadas pelo modelo home office refletiram em uma sobrecarga nova, no ambiente de descanso que agora se confundia com o ambiente de trabalho (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

<sup>2</sup> Fonte: In: Anais do III Congresso de Ciências Sociais e Humanidades em Saúde, 2021. Disponível em: <[https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584\\_da\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584_da_sindrome_de_burnout_nas_relacoes_de_trabalho.pdf)> Acesso em: 24 abr. 2023.

Esse quadro se agrava quando os profissionais em foco são os da saúde, de acordo com Barreira, Santos e Souza (2021)

Situação ainda mais agravante é a dos profissionais da área da saúde, devido às longas horas de trabalho ininterrupto, a pressão que enfrentam, o estado emocional mais vulnerável diante da prestação de serviços de urgência e emergência nas unidades de cuidados intensivos voltadas para o atendimento aos pacientes infectados pelo vírus e a impotência diante da pandemia por escassez de recursos humanos, materiais e até mesmo uma solução científica, ocasionados pela ausência de políticas públicas para conter a crise sanitária. O cansaço emocional relacionado com a exaustão física, diante de um ambiente laboral desfavorável pode revelar situações de risco para a saúde mental dos profissionais que atuam na linha de frente (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021, p. 08).

Nesse sentido, pode-se dizer que nos últimos anos os profissionais da área da saúde são aqueles que mais precisam de atenção quanto a incidência da síndrome de Burnout, principalmente porque o “pós” pandemia ainda assola o Brasil e as organizações sindicais, tampouco os empregadores, não tomaram qualquer posicionamento a fim de dar suporte a esses empregados que continuam no mercado de trabalho, esgotados, cuidando do bem maior de qualquer indivíduo: a vida.

## 4 A SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DE TRABALHO

O conceito de acidente de trabalho, assim como seus desdobramentos, pode ser encontrado na Lei 8.213 de 1991, logo em seu artigo 19 temos a definição:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 2015).

A partir do caput é possível sinalizar como palavras chaves para a caracterização do acidente as seguintes palavras: evento danoso, decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa, provoca lesão corporal ou perturbação funcional e causa a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para trabalho. Ou seja, pode-se dizer que, para que haja caracterização do acidente, uma dessas características deve estar presente no fato.

Barreiros, Santos e Souza (2021) constatam que a lesão, a capacidade lesiva ou a incapacidade da continuidade no exercício da atividade laboral – seja ela plena ou não - adquirida através do desempenho do trabalho é considerada acidente de trabalho.

Ainda, conforme os autores, o artigo 19

expressa quanto à exigência de que o evento decorra do exercício do trabalho, ou seja, é necessário que entre a atividade do empregado e o acidente haja uma relação de causa e efeito, integrando ao conceito de acidente de trabalho o fato lesivo à saúde física ou mental, devendo, portanto, existir nexos causal entre o trabalho e o fato que ensejou a redução da capacidade laborativa (BARREIROS, SANTOS; SOUZA, 2021, p. 10).

Em continuidade, o art. 20 da mesma lei equipara as doenças profissionais como acidente de trabalho. Elas são subdivididas em doenças profissionais e doenças de trabalho, vejamos:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se

relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 2015).

Franco (2019) diz que essa equiparação, com base nas normas do Instituto Nacional do Seguro Social, dá escopo ao trabalhador para a concessão de benefícios junto ao INSS.

As doenças profissionais são entendidas como “doenças profissionais típicas” e entende-se como aquelas desencadeadas pelo desempenho da atividade laboral ou as condições a ele submetidas para o trabalho. Há de se falar em nexo de causalidade presumido entre a doença e a atividade, basta ao emprego comprovar que houve o adoecimento e a prestação de serviço (FRANCO, 2019).

Já no tocante as doenças de trabalho, também conhecida como doenças profissionais atípicas, entende-se que elas não são diretamente vinculadas a profissão ou a atividade exercida, mas sim a forma ou as condições do ambiente de trabalho. Aqui, contrário ao tópico anterior, não há de se falar de nexo de causalidade presumido, há necessidade da comprovação (FRANCO, 2019).

Nesse sentido, o parágrafo 2º da Lei 8.213/91, cuidou de determinar o enquadramento das doenças profissionais e de trabalho, quando desencadeadas por meio das condições especiais de trabalho ou por estarem relacionadas a elas, uma vez que seria impossível elaborar um rol taxativo para todas as hipóteses. *Ipsis litteris*:

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho (BRASIL, 2015).

Aplicando-se a Teoria da Concausa, a partir da aplicação do artigo 21, I, da referida lei, ainda se equipara ao acidente de trabalho todo o contexto que de alguma maneira contribuir para a configuração ou a piora do quadro da doença profissional ou do trabalho, assim como o acidente de trabalho típico, estará configurado o acidente de trabalho.

[...] acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, decidiu o Tribunal Superior do trabalho em julgamento proferido em Recurso Revista, equiparando a Síndrome de Burnout ao acidente de trabalho, com base no artigo 20.

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associadas ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).

O julgado de 2015 acima transcrito foi um dos pioneiros na classificação da arbitragem do dano moral em casos de acidentes de trabalho por Síndrome de Burnout. Isso por que, à época, ainda se ensejava a discussão sob a aplicabilidade do artigo 20 à causa, seja pelo tabu ainda posto sob as doenças mentais ou qual for.

Passando a analisar o artigo 21, inciso I da Lei 8.213 de 1991, obtemos o seguinte texto:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (BRASIL, 2015).

A partir da interpretação desse inciso, os autores Barreira, Santos e Souza (2021), defendem que se o cenário qual o empregador é inserido em seu ambiente de trabalho contribuída de alguma forma que se manifeste agravamento na patologia pré-existente também estará configurada a doença profissional, do trabalho ou acidente de trabalho.

Atualmente, a síndrome de Burnout está presente no rol de doenças ocupacionais, presente no Anexo II de Regulamento de Previdência Social, que

[...] reconhece os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991. Dessa maneira, a referida síndrome é compreendida como doença profissional, portanto, equiparada ao acidente de trabalho (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021, p. 12).

Ou seja, resta constatado a equiparação da doença profissional como acidente de trabalho.

Procedimentalmente, após dado o diagnóstico pelo médico, o empregado pode ser afastado das suas atividades laborais e, após o 15º, o dia 16 de atestado médico ele deverá ser encaminhado para a perícia médica feita pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Isso porque o empregado tem direito a concessão de benefícios junto ao órgão nos casos de doença comprovada por perícia (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

Fica evidente, portanto, que aquele trabalhador que venha sofrer a síndrome de Burnout em decorrência de suas atividades laborais faz jus ao auxílio-doença acidentário. Este tipo de auxílio é devido em situações em que a incapacidade laboral do empregado decorre de acidente de trabalho ou de outras situações que a lei dá os mesmos efeitos do acidente de trabalho (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

Nesse mesmo sentido, é direito do trabalhador à manutenção de seu contrato de trabalho junto a empresa, dando a ele estabilidade pelo prazo mínimo de doze meses, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213 de 1991. *Ipsis litteris*:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (BRASIL, 2015).

Ademais, fica consagrado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em sede da Súmula 378, a consolidação do mesmo entendimento. A seguir:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997) II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do

auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) [...] omissis [...] (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012).

Ainda há de se falar em garantia do depósito do valor referente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, durante todo o tempo de afastamento, tempo como escopo o art. 15, §5º da Lei 8036 de 1990 quando dispõe:

Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o vigésimo dia de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Gratificação de Natal de que trata a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. § 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (BRASIL, 2022).

De acordo com Barreira, Santos e Souza (2021) há de se falar de pagamento de eventual indenização por danos morais e material acarretados pelo prejuízo sofrido ao emprego decorrente da síndrome de Burnout, que será mais bem abordado do tópico a seguir, quando falado sobre a responsabilidade do empregador.

Por fim, a seguir, para ilustrar a situação até agora a abordada, vejamos uma jurisprudência recente do TJMG onde já é considerada a síndrome de Burnout como doença profissional, além de equipada ao acidente de trabalho, concedendo ao trabalhador seus direitos junto ao INSS:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011012-62.2017.5.03.0048 (RO); Disponibilização: 05/03/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1904; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Des.Antonio Gomes de Vasconcelos).

Seguindo o entendimento dos TJ's estatuais, o Tribunal Superior do Trabalho tem o mesmo entendimento quanto a síndrome e a concessão do benefício, ficando controverso apenas os valores arbitrados quanto a indenização. Vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. (...) DOENÇA OCUPACIONAL CONSTATADA APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. REINTEGRAÇÃO. SÚMULA 378, II, DO TST. 1. O Tribunal Regional consignou que o reclamante "tem estresse pós traumático e sintomas compatíveis com síndrome de burnout. O perito disse que jornada de trabalho excessiva, cobrança de metas aliada à sensação de pressão psicológica após a transferência de banco público para instituição privada, com mudança de política salarial, receio de ser dispensado após 29 anos na mesma função laboral, caso comprovadas, indicam nexos causais do labor com o estado de estresse pós traumático (fl. 1035)". Registrou, ainda, que a jornada de trabalho excessiva, a pressão psicológica e a cobrança exagerada de metas foram comprovadas pela prova testemunhal produzida. Assim, a pretensão do reclamado de demonstrar ofensa ao art. 19 da Lei 8213/91, ao fundamento de que não há nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, é obstaculizada pela Súmula 126/TST, pois exigiria o revolvimento de fatos e provas. 2. A teor do item I da Súmula 378 do TST, "são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego". Assim, em hipóteses como a dos autos, em que constatada após a despedida doença que guarda relação de causalidade com a execução do contrato de emprego, eventual ausência de percepção de auxílio-doença acidentário não afasta a estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8213/91. Ilesos o art. 118 da Lei 8213/91 e a Súmula 378 do TST. (...) Recurso de revista não conhecido" (RR3204300-36.2007.5.09.0652, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 23/03/2018).

Ressalta-se, inclusive, a incidência da súmula 378, anteriormente citada, na fundamentação para a decisão acima estampada, além de que fez uma interessante conceituação da doença como um "estresse pós-traumático" combinado com os sintomas compatíveis a síndrome de Burnout.

Ocorre que tendo em vista o aumento exponencial da incidência da síndrome de Burnout nos trabalhadores brasileiros, há de se falar em qual será a responsabilização do empregador, assunto abordado no tópico a seguir.

## 5 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO

A obrigação, que nasce de diversas fontes, deve ser cumprida espontaneamente, mas quando tal não ocorre, nasce a responsabilidade. O termo responsabilidade tem origem no latim “*respondere*”, e dá ensejo a expressão responsabilidade civil, que significa que sempre que alguém causar um dano em decorrência da sua atividade, fica este obrigado a repará-lo (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022).

A responsabilidade civil no Brasil, a partir da Revolução Industrial ocorrida no século XX, e em decorrência dos danos em massa, sofreu alterações, e onde era permitido apenas a responsabilidade com comprovação do elemento culpa (responsabilidade subjetiva), passou o empregado a ter direitos a reparação dos danos, mesmo ausente a comprovação desta (responsabilidade objetiva), bastando para tanto, a comprovação do nexo de causalidade, ou seja, atividade que gera risco a direitos de outrem, com o dano ou prejuízo sofrido (OLIVEIRA e PEDROSA, 2022).

Passemos a falar de responsabilidade civil, uma vez que para melhor abordar a aplicabilidade dos direitos e proteções dos empregados, faz-se necessário, de acordo com Barreira, Santos e Souza (2021), o estudo do instituto da responsabilidade civil e as suas espécies.

Para autores contemporâneos, o instituto consiste na ideia de reparação de um dano recente causado a outrem. Vejamos a conceituação de Maria Helena Diniz (2008):

[...] a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal (DINIZ, apud OLIVEIRA, 2008, p. 73).

Ou seja, na ideia de Maria Helena Diniz (2008), a responsabilidade civil são medidas aplicadas ao caso concreto que obriguem a pessoa a reparar danos, sejam eles morais ou patrimoniais, causados a outrem. Isso devido a um ato de sua autoria ou por alguém qual este responde, sejam eles menores ou pessoas jurídicas, por coisa de titularidade do terceiro ou alguma forma de imposição legal.

Já Fábio Ulhoa Coelho (2016), entende da seguinte maneira:

A responsabilidade civil é a obrigação em que o sujeito ativo pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último. Classifica-se como obrigação não negocial, porque sua constituição não deriva de negócio jurídico, isto é, de manifestação da vontade das partes (contrato) ou de uma delas (ato unilateral). Origina-se, ao contrário, de ato ilícito ou de fato jurídico (COELHO, 2016, p. 252).

Fábio Ulhoa ainda chama atenção para o fato de a responsabilidade civil ser uma obrigação não negocial, o que quer dizer que ela não deriva de um negócio jurídico, de vontade de ambas as partes. Ela é um ato unilateral originário de um ato ilícito ou fato jurídico. Ou seja, vê-se que para existir a responsabilidade civil faz-se necessário a existência de um prejuízo causado a um terceiro, nascendo, assim, a necessidade de reparação.

Nas palavras de Sebastião Geral de Oliveira (2014)

“[...] onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio (OLIVEIRA, 2014, p.80)”.

O pensamento acima recortado reforça a ideia trazida por ambos os autores citados acima, Diniz e Ulhoa, quando dizer que basta a existência do dano causado por terceiro para que nasça a pretensão do ressarcimento do indivíduo que sofreu o prejuízo.

O instituto da responsabilidade civil se divide em duas modalidades: a subjetiva e objetiva. Sua diferenciação dar-se-á a partir das análises dos elementos essenciais dos tipos. Vejamos:

A concepção da responsabilidade subjetiva é adstrita à existência de dolo ou culpa. Já a responsabilidade objetiva independe da comprovação de culpa, bastando que seja reconhecido o dano, ligado por um nexo causal (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021, p. 06).

Assim, entende-se que enquanto a subjetiva está condicionada a existência de dolo ou culpa do indivíduo, a objetivo basta a existência do nexo de causalidade entre o dano e o indivíduo, sendo desnecessário a incidência de dolo ou culpa.

A modalidade de responsabilidade civil objetiva foi consagrada pelo código civil de 2002 em seu artigo 186, e a subjetiva em seu artigo 927, §ú, quando diz:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...] Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

O ordenamento jurídico brasileiro consagrou como regra a aplicação da responsabilidade civil objetivo, isto vistos os riscos advindos das relações jurídicas, dando assim maior segurança jurídicas a esses negócios (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

Neste sentido, no entendimento de Barreira, Santos e Souza (2021), a responsabilidade civil é decorrente da ocorrência de um ato ilegal que resulta em prejuízo, gerando a obrigação de reparação. Nesse sentido, é possível reparar danos decorrentes de acidentes de trabalho que ocorrem devido à violação da proteção ao trabalhador no ambiente laboral, seja por dolo ou culpa do empregador, ou quando este favorece a ocorrência de acidentes ou doenças ocupacionais.

A responsabilidade civil subjetiva do empregador é a regra e depende da comprovação de que esse agiu direta e imediatamente, com dolo ou culpa no evento danoso sofrido pelo trabalhador. Já a responsabilidade civil objetiva do empregador é, portanto, excepcional, e resta caracterizada quando se observar que a execução das atividades pode gerar risco aos trabalhadores, e em contrapartida, o empregador incorrer no descumprimento de normas de prevenção, segurança, higiene e medicina do trabalho, desse modo, fundamenta-se, sobretudo na proteção da incolumidade física ou mental da pessoa humana, gerando em ambas as situações, a responsabilidade de indenizar (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021, p. 06).

Logo, observa-se que responsabilidade civil do empregador também pode ser subjetiva ou objetiva, sendo a objetiva usada como regra. A primeira requer que o empregador tenha agido com dolo ou culpa no dano causado ao trabalhador. Já a segunda é aplicável quando as atividades executadas pelo empregador apresentam risco aos trabalhadores e este descumpra normas de prevenção, segurança, higiene e medicina do trabalho. Ambas as formas de responsabilidade têm como objetivo proteger a integridade física e mental dos trabalhadores e exigem que o empregador pague uma indenização.

O meio de ressarcir àquele que foi intrinsecamente lesado é o dano moral. No direito brasileiro dano moral é entendido como aquele dano que não afeta o patrimônio

econômico do lesado, mas algo relacionado a sua integridade moral (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

O dano moral é uma violação aos direitos da personalidade, que afeta a dignidade, a honra, a intimidade e a imagem de uma pessoa. É um tipo de prejuízo que não pode ser mensurado financeiramente, pois não está diretamente ligado a um valor material. Esse tipo de dano ocorre quando uma pessoa sofre algum tipo de constrangimento, ofensa, humilhação, difamação, injúria ou qualquer outra violação a seus direitos fundamentais. A Constituição Federal de 1988, tratou do assunto quando disse:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

O dano moral pode ser causado por diversas situações, como por exemplo, acidentes de trânsito, problemas na prestação de serviços, discriminação, assédio moral ou sexual, entre outros. É importante destacar que, para que seja caracterizado um dano moral, é necessário que haja um nexo de causalidade entre a conduta do agente causador do dano e a lesão sofrida pela vítima (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

Quando uma pessoa sofre um dano moral, ela tem o direito de buscar a reparação desse prejuízo. A reparação pode se dar de diversas formas, como por exemplo, mediante uma indenização financeira, uma retratação pública, a remoção de conteúdo ofensivo na internet, entre outras medidas.

O Código Civil de 2002 trouxe o dano moral em seu artigo 186, e nos arts 927 tratando da reparabilidade do dano, assim como sua aplicabilidade nos artigos 932 e 950. *Ipsis litteris*:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu (BRASIL, 2002).

O dano moral no Direito do Trabalho é a lesão sofrida pelo trabalhador em sua esfera extrapatrimonial, ou seja, uma ofensa aos seus valores pessoais, sua dignidade, honra, imagem, intimidade, privacidade, entre outros. O dano moral no ambiente laboral pode ocorrer de diversas formas, tais como assédio moral, discriminação, humilhação, exposição a situações vexatórias, entre outras condutas que possam causar sofrimento psíquico ao trabalhador (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

No Direito do Trabalho, o dano moral é considerado uma categoria de indenização, que tem por objetivo compensar o trabalhador pela dor e sofrimento causados pela lesão à sua esfera extrapatrimonial. É importante ressaltar que, para que haja a obrigação de indenizar, é necessário que haja a comprovação do dano, da culpa do empregador e do nexo causal entre a conduta ilícita e o dano sofrido pelo trabalhador (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

Além disso, o dano moral também pode ser considerado um fator de dissuasão, ou seja, uma forma de desencorajar o empregador de cometer novas condutas ilícitas no ambiente de trabalho. Dessa forma, a indenização por dano moral não tem apenas uma função compensatória, mas também uma função pedagógica, visando a prevenção de novas lesões à esfera extrapatrimonial dos trabalhadores (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021).

O entendimento acima escrito, tem como base a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, instituindo o tema no Título II – A, “Do Dano Extrapatrimonial” que:

Ampliou a abrangência dos danos não patrimoniais, abarcando o dano moral. Nessa perspectiva, o arbitramento da reparação do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, deve considerar o artigo 223-G da CLT, novidade legislativa também incluída pela Reforma Trabalhista que estabelece 12 (doze) parâmetros que devem ser utilizados de base em eventual condenação (BARREIRA; SANTOS; SOUZA, 2021, p. 07).

Por fim, vale ressaltar que, para Flávio Tartuce (2017) a reparação por danos morais não tem por finalidade crescer ao patrimônio do empregado, ora vítima, sua natureza é compensar pelo mal a ele feito, apenas suportando aqueles danos.

Quanto a interpretação dos Tribunal Superior do Trabalho acerca do pagamento de dano moral nos casos de acidente de trabalho, tendo como causa da síndrome de *Burnout*:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. "SÍNDROME DE BURNOUT" OU "SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL". RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. DANOS MORAIS. 2. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho. Na hipótese, foi evidenciado o nexo concausal entre a patologia da qual a Reclamante era portadora (Síndrome de Burnout) e a atividade de bancária por ela desempenhada. O TRT consignou que a transição da carteira de clientes que decorreu da aquisição do Banco Nossa Caixa pelo o Banco do Brasil causou diversos problemas de ordem técnica na agência, que geraram conflitos entre os empregados e os clientes, tendo sido comprovado pela prova dos autos que a Reclamante sofreu graves ameaças e vivenciou momentos tormentosos decorrentes de reações agressivas de clientes insatisfeitos. Na verdade, conforme relatado na decisão recorrida, o grau de insatisfação entre os clientes foi tamanho, que, segundo as testemunhas ouvidas, o vigilante da agência passou a ter de se deslocar nos arredores das

mesas de atendimento para evitar tumultos nos dias mais críticos. Com efeito, o TRT consignou, com base no laudo pericial, que há concausalidade entre a depressão grave da Autora (síndrome de "burnout") e o trabalho desenvolvido no Banco Reclamado, uma vez que "houve transição sem preparo, forma de atuação sobre sistema de metas de forma exagerada, cobranças em tom de ameaça no que diz respeito à retirada de seu cargo e etc". Observe-se que a Síndrome de Burnout (to burn out : queimar por inteiro) traduz doença ocupacional (ou profissional) caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental, o que restou configurado nos autos, dado o longo afastamento previdenciário (de 18/12/2011 até o segundo semestre de 2013) e a readaptação de função. Ademais, a Síndrome de Burnout é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral, conforme Anexo II do regulamento da Previdência Social - Decreto 3.048/99. Nesse contexto, está clara a presença dos elementos dano (doença ocupacional) e nexos causal/concausal. Quanto ao elemento culpa, o Tribunal Regional assentou que esta emergiu da conduta negligente da Reclamada em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador (art. 6º e 7º, XXII, da CF, 186 do CC/02), deveres anexos ao contrato de trabalho; o banco Reclamado não proporcionou ambiente e condições de labor que preservassem a saúde física e emocional de sua colaboradora. A partir das premissas fáticas lançadas na decisão recorrida, se as condições de trabalho a que se submetia o trabalhador, embora não tenham sido a causa única, contribuíram diretamente para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produziram lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Presentes o dano, o nexos concausal e a culpa, há o dever de indenizar. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR226-03.2013.5.15.0100, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/08/2016).

A decisão trata de um caso em que a Justiça do Trabalho reconheceu a responsabilidade civil do empregador pelo adoecimento da trabalhadora com a Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome de Esgotamento Profissional, decorrente do ambiente laboral estressante e de pressão vivenciado pela autora. O Tribunal Regional do Trabalho entendeu que a culpa empresarial deve ser presumida em casos de doença ocupacional ou acidente de trabalho, uma vez que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, dinâmica, gestão e operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício.

A decisão trata ainda dos requisitos para a configuração de dano moral decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional, destacando que se verifica pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico, bem como pela presença de nexos causal e culpa empresarial. Ainda segundo a decisão, a indenização por dano moral deve ser fixada levando em conta as circunstâncias do caso concreto, de modo a compensar o dano sofrido e desestimular a prática de condutas semelhantes pelo empregador.

"RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DANO

MORAL. O rearbitramento do valor da indenização por dano moral não pode estar ao largo dos princípios que informam a devida reparação por ato ilícito, quando verificada a conduta, o nexo de causalidade e o dano. No caso foi perpetrado contra a autora assédio moral, com discriminação racial, que desencadeou incapacitação de 100% das funções mentais da autora, no período de 3 anos, após longos 14 anos de trabalho, em face esgotamento pelo acúmulo de atribuições. A dedicação da autora e o profissionalismo foram desprezados pela conduta dos prepostos da empresa, ocasionando a síndrome de Burnout, reconhecida como síndrome de esgotamento profissional, cuja auto-estima foi afetada, afetando a saúde da autora, com depressão. A v. decisão regional não respeitou o princípio da proporcionalidade, o caráter pedagógico da medida, nem tem razoabilidade diante dos fatos denunciados, incumbindo restabelecer a r. sentença, no tópico. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-331-41.2011.5.10.0018, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 07/12/2012).

A decisão citada trata de um recurso de revista em que foi discutida a questão do valor da indenização por danos morais em um caso de assédio moral e discriminação racial que resultou na síndrome de Burnout da trabalhadora. A decisão concluiu que o valor da indenização fixado pela decisão regional não respeitou os princípios da proporcionalidade e da devida reparação por ato ilícito, e restabeleceu a sentença que fixou a indenização.

Nesse sentido, pode-se dizer que não resta dúvida no tocante ao conhecimento pelo Tribunal Superior do Trabalho para reconhecer a incidência do dano moral nos casos de síndrome de Burnout, assim como a devida concessão de todos os benefícios referentes ao acidente de trabalho.

## 6 CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso abordou sobre a síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador: uma análise do dano existencial no contexto trabalhista.

No trabalho, em uma primeira perspectiva foi abordado os aspectos históricos da síndrome de Burnout e conceituando como essa síndrome é caracterizada por um estado de esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho, decorrentes de um acúmulo excessivo de estresse no ambiente laboral.

Após, falou-se da importância da saúde mental do empregado colocando em destaque o princípio da dignidade da pessoa humano e do meio ambiente do trabalho, como pilares de uma atividade laboral saudável e salubre para o empregado. Trazendo, ainda no mesmo capítulo, dados quanto o acometimento da doença pelos indivíduos, mostrando, inclusive, que numa escala global, o Brasil ocupa o segundo lugar entre os empregados mais esgotados.

A seguir foram apresentados conceito de doença profissionais e do trabalho, assim como do acidente de trabalho. Diferenciando-os em suas peculiaridades, mas conectando-os, por meio da apresentação dos arts. 19, 20 e 21 da Lei 8.213/1991. Ademais, ficou entendido que a síndrome de Burnout se compara ao acidente do trabalho, uma vez que ocorre decorrente a sobrecarga do funcionário em suas tarefas ou motivado por um meio de trabalho insalubre.

Também se constatou que o empregado afastado por acometimento a síndrome de Burnout, após o 15º dia de trabalho, passando por uma perícia pelo INSS, e de fato constatando a doença, tem direito ao afastamento das atividades laborais, recebimento de benefícios, FGTS, assim como estabilidade de no mínimo 1 (um) ano.

Por fim, passou a se discutir o instituto da responsabilidade civil, ficando claro que o Brasil adota como regra a responsabilidade objetiva, que é aquela que afasta a necessidade de comprovação de culpa ou dolo. Fez-se um aprofundamento do tema para a responsabilidade civil do empregador quanto ao adoecimento do empregado, mostrando que caracterizada a falta de medidas que afastem o esgotamento do empregado, assim como a atribuição a ele, por parte do empregador, à sobrecarga, e

a não manutenção de um ambiente salubre de trabalho, a necessidade de ressarcimento pelo empregador por meio do pagamento de dano moral.

Com a elaboração deste trabalho pode-se concluir que a ocorrência do dano existencial é o fato determinante para a responsabilização do empregador. Não restou dúvida quanto a sua responsabilidade quanto a reparação dos danos causados ao empregado, uma vez que este tem não só gerência a sua empresa, como, de acordo com instituto de responsabilidade civil, é legalmente responsável por ela e pelas atividades que ela exerce.

A legislação trabalhista até o momento teve papel muito importante no auxílio da interpretação e enquadramento da síndrome de Burnout nas doenças e no acidente de trabalho. Ademais, elas continuam sendo crucias para a elaboração de inovações legislativas no tocante ao cuidado direto à saúde mental do empregado.

Para solucionar esta problemática, não só as empresas, mas também como o Estado, devem promover programas de cuidados aos empregados, assim como uma linha de assistência psicológica direta à aqueles que pretendem ingressar no mercado de trabalho e aos que já nele estão inseridos.

Por fim, salienta-se que cuidar da saúde do empregado, seja ela qual for, física e mental, não é só benéfica ao indivíduo em si, mas para todo o exercício da atividade laboral, assim como o desempenho da empresa no mercado.

## 7 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. P.; Gomes, L. F. **Síndrome de Burnout nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica**. In: Anais do III Congresso de Ciências Sociais e Humanidades em Saúde, 2021. Disponível em: <[https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584\\_da\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584_da_sindrome_de_burnout_nas_relacoes_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2023.

ANDRADE, André Gustavo Correia de. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. EMERJ: Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <[https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj\\_online/edicoes/revista23/revista23\\_316.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_316.pdf)>. Acesso em: 04 de abr. de 2023.

ARANTES, Delaíde Miranda. **Recurso de Revista nº RR-1000519-28.2016.5.02.0442**. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/obterArquivo.do?numProcesso=RR-1000519-28.2016.5.02.0442&dataPublicacao=01/02/2019>>. Acesso em: 05 abr. 2023.

BARREIRA, Jaqueline Pereira; SANTOS, Natália Ferreira; SOUZA, Cleidilene, Freire. **Da síndrome de Burnout nas relações de trabalho**. AlfaUnipac: Minas Gerais, 2021. Disponível em: <[https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584\\_da\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584_da_sindrome_de_burnout_nas_relacoes_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 16 de abr. de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 dez. 2022.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: obrigações**. Responsabilidade civil. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FASANELLA, Nicoli Abrão. **Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional**. São Paulo: Pontífica Universidade Católica, 2022. Disponível em: <[https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS)>)>. Acesso em: 28 de mar. De 2023.

FERNANDES, L. A. S. A **Síndrome de burnout nas relações de trabalho: uma análise sobre a gestão de pessoas**. Revista Científica da Uniesp, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 57-68, 2019. Disponível em: <[https://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf](https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2023.

Lei 8.213 de 1991. **Lei dos Planos de Benefício da Previdência Social**. Brasília: **Congresso Nacional**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 19 de mar. 2023.

LOPES, Alexandre Neves. **Meio ambiente do trabalho equilibrado como instrumento de proteção da saúde do trabalhador e toda coletividade**. Rev. **Direito em Foco**. Unisepe: Peruíbe, 2015. Disponível em: <[https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/6ambi\\_equilibrado.pdf](https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/6ambi_equilibrado.pdf)>. Acesso em 05 de abr. de 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Governo Federal. Síndrome de Burnout. *In: Gov.br*. [s. l.], 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>>. Acesso em 30 de mar. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Kênia Cristina de. PEDROSA, Jussara Mello. **A síndrome de burnout e a responsabilidade civil do empregador**. Uberaba: Universidade de Uberaba, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 29 de mar. De 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8ªed. São Paulo: LTr, 2014.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2014.

Planalto. **Constituição da Republica Federativa do Brasil** de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/civil\\_03/Constituição/Constituição.htm](http://www.planalto.gov.br/civil_03/Constituição/Constituição.htm)>. Acesso em: 28 de mar. De 2023.

REDAÇÃO EXAME. **Burnout vira doença do trabalho em 2022**; o que muda agora? Exame, São Paulo, 03 mai. 2022. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SANTOS, J.; GARCIA, F.; MOURA, F. **A Síndrome de burnout e suas implicações nas relações de trabalho: Um estudo de caso em uma instituição financeira**. In: Anais do SEGET - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, Brasil, 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/21816105.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

Tribunal Regional do Trabalho. **Assédio moral. Recurso Ordinário: ROXXXXX-27.2012.5.04.0511 RSXXXXX-27.2012.5.04.051**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/234215806>>. Acesso em 20 dez. 2022.

Tribunal Regional do Trabalho. **Indenização. Recurso ordinário trabalhista: RO XXXXX-62.2017.5.03.0048 MG XXXXX-62.2017.5.03.004**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1176511243>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento. Recurso de revista nº RR-226-03.2013.5.15.0100**. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/89fe734fbc1c713d0b81ab8f1bfa644>>. Acesso em 20 dez. 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **Reparação por danos morais. Recurso de Revista nº RRXXXXX-33.2011.5.09.0026**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950/inteiro-teor-186850970>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 378 TST. Doença ocupacional. Recurso de Revista: RRXXXXX-36.2007.5.09.0652 nº 1845-20.2012.5.09.0019**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/559889576>>. Acesso em: 20 dez. 2022.