

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

BRUNNA LIRA BRANDÃO FERNANDES

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DA
SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

SÃO PAULO

2022

BRUNNA LIRA BRANDÃO FERNANDES

Trabalho de Graduação Interdisciplinar
apresentado como requisito para
obtenção do título de Bacharel no Curso
de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

ORIENTADORA: PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

SÃO PAULO

2022

BRUNNA LIRA BRANDÃO FERNANDES

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DA
SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Trabalho de Graduação Interdisciplinar
apresentado como requisito para obtenção
do título de Bacharel no Curso de Direito
da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

DEDICATÓRIA

À minha mãe, que sempre se dedicou para me proporcionar a melhor educação possível, abdicando de vontades próprias. Ao meu padrasto e meus avós maternos pelo apoio incondicional. Ao meu namorado, Lucas, grande companheiro, que me acolheu emocionalmente durante toda a trajetória universitária. À minha irmã, Michely, pela união. Às minhas melhores amigas, Mariana, Paula e Isabela, por serem minhas influências acadêmicas.

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

FERNANDES, Brunna Lira
Brandão¹

Resumo: O presente trabalho tem como finalidade abordar as consequências jurídicas após a classificação da síndrome de *burnout* como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Nesse sentido, importa auferir os parâmetros e pressupostos da responsabilização civil do empregador em relação aos seus empregados diagnosticados com a doença e a aplicação da legislação equiparada ao acidente de trabalho. O estudo demonstra o entendimento adotado pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho com as formas de comprovação donexo causal.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Responsabilização civil; Doença ocupacional; Acidente de trabalho;

Abstract: The present work aims to address the legal consequences after the classification of burnout syndrome as an occupational disease by the World Health Organization (WHO). In that regard, it is important to obtain the parameters and assumptions of the employer's civil liability in relation to its employees diagnosed with the disease and the application of legislation equivalent to an occupational accident. The study demonstrates the intelligence adopted by the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court about the ways of proving the causation.

Keywords: Burnout Syndrome; Civil Liability; Occupational disease; Occupational Accident;

¹ Graduanda em Direito – Universidade Presbiteriana Mackenzie. Endereço eletrônico: brunnaalira@gmail.com.

Sumário: 1. Introdução. 2. Síndrome de *burnout*. 2.1. A diferença com o estresse. 2.2. O direito à saúde do trabalhador. 2.3 O meio ambiente do trabalho 3. A classificação como doença ocupacional e as consequências da equiparação ao acidente de trabalho. 3.1. Diferenciação entre doença profissional e doença do trabalho. 4. A responsabilização do empregador. 4.1. Teoria da responsabilidade objetiva 4.2. A responsabilização na esfera cível 4.3. Entendimentos contemplados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho. 5. Considerações finais.

1. INTRODUÇÃO

A ideologia do sistema capitalista é a de maior produção com o menor custo possível ao empregador. Embora ao longo dos anos os trabalhadores tenham conquistado inúmeros direitos trabalhistas, a saúde – física ou mental – deles é negligenciada em razão da necessidade de produção em larga escala. Melhor dizendo, o empregador explora a massa trabalhadora nos limites de sua capacidade física e mental.

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é resultante de um longo período de estresse profissional a que o trabalhador é submetido. Esse estresse ocasiona esgotamento físico e mental, e ocorre por diversas razões, dentre essas, a imposição de metas acima do razoável, ambiente de trabalho inapropriado e atividades laborais que demandem responsabilidade exagerada, alta produtividade ou alta competitividade.

Por não possuir somente uma causa ou sintomas estritamente definidos, se torna uma doença de difícil diagnóstico e, principalmente, de distinção em relação às demais doenças mentais. Todavia, é certo que a sua origem é ocasionada em razão das condições do ambiente de trabalho negligente e resulta em incapacidade laboral, ainda que temporariamente.

Uma vez que a Organização Mundial da Saúde (OMS) incorporou a síndrome à lista das doenças ocupacionais, ela passou a ser, definitivamente, reconhecida como doença decorrente do trabalho, o que a difere da depressão e da ansiedade. Assim, restou facilitado o suporte jurídico, tanto trabalhista quanto previdenciário, aos enfermos.

Considerando a direta relação da síndrome de *burnout* com o trabalho, se vislumbra a necessidade de o ordenamento jurídico, além de acolher esses empregados adoecidos, frente à legislação previdenciária e trabalhista, também delimitar responsabilização do empregador e a consequente reparação dos danos causados ao empregado.

Portanto, este artigo tem como objetivo analisar os dispositivos legais capazes de respaldar a responsabilização do empregador frente à síndrome de *burnout* diagnosticada em seu empregado como doença do trabalho. O estudo também visa demonstrar como os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fundamentam suas decisões ao condenar a empresa ao pagamento de indenização.

Para tanto, o primeiro capítulo deste trabalho apresentará os principais sintomas da síndrome e as características para a sua identificação, além de pesquisas que demonstram a ascensão da doença ao longo dos anos, o que demonstra a sua contemporaneidade. Além disso,

aborda as diferenças entre *burnout* e estresse. Por fim, analisa a legislação que garante o direito à saúde do trabalhador e trata da importância do meio ambiente do trabalho sadio.

O segundo capítulo, por sua vez, tratará sobre a conceituação de acidente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, de acordo com a legislação e doutrina recentes e o amparo legal concedido aos acometidos da síndrome pelo direito constitucional, trabalhista e previdenciário, especialmente após o reconhecimento que a doença é proveniente do trabalho e a sua distinção com a doença profissional.

Finalmente, adentrar-se-á no tema do presente artigo, em que serão observados os pressupostos para a responsabilização do empregador em indenizar o empregado que adoeceu em virtude das condições do meio ambiente do trabalho, e suas obrigações em relação ao ambiente de trabalho e à saúde mental de seus empregados, bem como o posicionamento mais recente dos TRTs e TST.

2. SÍNDROME DE *BURNOUT*

O termo “*burnout*” foi criado no ano de 1953, advindo de uma publicação de Schwartz e Will, que estudaram o caso conhecido como “*Miss Jones*”¹. Os autores relataram os problemas de uma enfermeira psiquiátrica desiludida com seu trabalho e, conseqüentemente, apresentava queda no seu rendimento profissional. Mas não é só. A obreira não demonstrava sequer interesse pelos pacientes, sendo posteriormente constatada a sua enfermidade.

Um dos primeiros estudos científicos do tema foi realizado pelo psicanalista alemão Hebert Freudenberger, em 1974, denominado “*Staff Burn-Out*”², em que o autor descreve a doença como um estado de fadiga e frustração dado pela devoção excessiva a uma causa, modo de vida ou relação profissional que não produza uma recompensa desejada.

O termo possui sua origem inglesa e é a junção dos termos “*burn*” e “*out*”, que, traduzido, significa “queimar por completo”. Ou seja, se refere ao momento crítico de exaustão atingido pelo indivíduo que esgotou toda a sua energia, se esforçando excessivamente para cumprir seus afazeres laborais, após um processo de estresse ocupacional.

A definição dada pela Rede D’OR São Luiz é uma das mais aceitas pelos profissionais da saúde, como a síndrome de *burnout* sendo:

um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo. Essa condição também é chamada de ‘síndrome do esgotamento profissional’ e afeta quase todas as facetas da vida de um indivíduo. Ela é o resultado direto do acúmulo excessivo de estresse, de tensão emocional e de trabalho e é bastante comum em profissionais que trabalham sob pressão constante, como médicos, publicitários e professores. Toda essa pressão, ansiedade e nervosismo resultam em uma depressão profunda, que precisa de acompanhamento médico constante.³

Os sintomas típicos da síndrome de *burnout* são a sensação de esgotamento – físico e emocional – que ocasionam atitudes prejudiciais, como a ausência ao labor; mudanças bruscas de humor, com destaque para a agressividade e irritabilidade; isolamento e ausência de interesse

¹ Schwartz, M.; Will, G. (1953). Low morale and mutual withdrawal on a mental hospital ward. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes*, 16 (4), 337-353.

² FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. *Journal of social issues*, Malden, v. 30, no. 1, p. 159-165, 1974.

³ Síndrome de burnout. Rede D’or São Luiz. Disponível em <<https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 23 de outubro de 2022.

em relações interpessoais; dificuldade de concentração; lapsos de memória; pessimismo; e baixa autoestima. Além disso, em relação ao físico, podem ser experimentados dor de cabeça/enxaqueca, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma e distúrbios gastrointestinais⁴.

E há mais. O indivíduo acometido pela síndrome, em longo prazo, e desprovido do correto tratamento, pode desencadear outras doenças, principalmente psíquicas, em decorrência da profundidade do esgotamento cognitivo-mental, sendo possível relacionar a síndrome de *burnout* como fator de maior probabilidade de suicídio; desenvolvimento de transtornos paranoicos, dissociativos, picos de ansiedade e depressão; abuso de substâncias ilícitas; transtornos psicossomáticos que desestabilizam o funcionamento de determinados órgãos do corpo⁵.

Em 2019, apurou-se, através de pesquisa realizada pela *Internacional Stress Management Association* (Isma-BR), que 32% da população economicamente ativa sofria de sintomas de *burnout*⁶. Durante a pandemia de coronavírus de 2020, o número aumentou surpreendentemente: segundo o instituto, 44% dos brasileiros ouvidos disseram sentir o esgotamento profissional⁷. Em complemento, a Veja Saúde assegura que, em um ranking de oito países sondados, o Brasil ocupa a primeira colocação, à frente de Singapura (37%), Estados Unidos (31%) e Índia (29%)⁸.

Ainda no contexto pandêmico, a situação foi alarmante perante à área da saúde, pois 83% dos profissionais que estavam na linha de frente do combate à doença relataram sintomas da síndrome de *burnout*, conforme aponta a pesquisa realizada pela PEBMED⁹.

⁴ BRUNA, Maria Helena Varella. Síndrome de burnout (Esgotamento profissional). UOL. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.

⁵ TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Rev. psiquiatr. clín., São Paulo, volume 34, nº 5, p. 223-233, 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000500004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 de outubro de 2022.

⁶ International Stress Management Association no Brasil, 2019. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15#:~:text=Segundo%20pesquisas%20realizadas%20pela%20ISMA,pol%C3%ADticas%20de%20preven%C3%A7%C3%A3o%20ao%20stress.>> Acesso em 10 de outubro de 2022.

⁷ BERNARDO, André. Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. Veja Saúde, 2022. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>>. Acesso em 12 de outubro de 2022.

⁸ BERNARDO, André. Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. Veja Saúde, 2022. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>>. Acesso em 12 de outubro de 2022.

⁹ BARRETO, Clara. A prevalência de burnout é maior em médicos que atuam na linha de

Ainda assim, a classificação como doença é controversa, tendo em vista que há profissionais que não acreditam em sua existência como um problema de saúde específico e concreto. Nesse sentido é o entendimento do psiquiatra Estevam Vaz de Lima, médico assistente e perito no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP, que escreveu “*Burnout – A Doença que Não Existe*” e concedeu entrevista ao portal Migalhas, defendendo que, em verdade, o *burnout* é genérico e esconde outros problemas psiquiátricos, impedindo o tratamento adequado. Ele melhor explica seu posicionamento, exemplificando a seguinte situação: “um médico sofre de depressão grave, com risco de suicídio. Se ele responder ao MBI, vai ser diagnosticado com burnout grave. Esta seria uma grave omissão, que impediria o homem de tratar devidamente a depressão.”¹⁰.

Portanto, a maior preocupação de Estevam é que, sob seu ponto de vista, não é possível diferenciar a síndrome de *burnout* de outros problemas psicológicos. Sendo assim, se o tratamento não for realizado da forma correta, o estado de saúde do paciente pode agravar cada vez mais. Isto é, para alguns, o *burnout* é apenas um conceito diferente para uma patologia que termina em outras já conhecidas, como a depressão e o transtorno de ansiedade.

No entanto, a maior parte da doutrina e dos profissionais reconhece a síndrome como uma doença decorrente do âmbito do labor e que acarreta em graves danos físicos e psicológicos aos acometidos. Os trabalhadores se sentem completamente desmotivados e angustiados, sem conseguir desempenhar suas atividades laborativas, o que desencadeia na incapacitação para o trabalho.

O psicólogo Alexandre Coimbra Amaral, autor de “A Exaustão no Topo da Montanha”, faz importante constação sobre a doença: “O burnout não atinge apenas quem está insatisfeito com o trabalho, mas também quem ama o que faz. É o canto da sereia que, se não tomar cuidado, pode arrastar o trabalhador para o fundo do mar”¹¹.

Após todo o acima relatado, pode-se dizer que, no contexto da síndrome de *burnout*, “o

frente da Covid-19. PEBMED. Disponível em: <<https://pebmed.com.br/prevalencia-de-burnout-e-maior-em-medicos-que-atuam-na-linha-de-frente-da-covid-19/#:~:text=profissionais%20de%20sa%C3%BAde,-,Segundo%20um%20estudo%20realizado%20pela%20PEBMED%2C%20a%20preval%C3%Aancia%20do%20burnout,no%20combate%20ao%20novo%20coronav%C3%ADrus>>. Acesso em 13 de outubro de 2022.

¹⁰ Análise: Burnout não é doença e esconde diagnósticos psiquiátricos. Migalhas, 2022. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/quentes/372963/analise-burnout-nao-e-doenca-e-esconde-diagnosticos-psiquiatricos>>. Acesso em 01 de outubro de 2022.

¹¹ BERNARDO, André. Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. Veja Saúde, 2022. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>>. Acesso em 12 de outubro de 2022.

trabalho danifica o homem” e esse sujeito, enquanto trabalhador, merece amparo do ordenamento jurídico.

2.1. A diferença com o estresse

Para evitar falsos diagnósticos e a falsa impressão de que são termos semelhantes, é necessário diferenciar o *burnout* de um mero estresse ou cansaço. O esforço sob pressão e que exija adaptação é reconhecido como o estresse. O psicólogo Hans Seyle (1959) comparou o estresse ao “grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço”.

Em verdade, todos conhecem o estresse e por ele já passaram em algum momento, pois se resume à ocasião em que a adrenalina produzida pelo corpo frente à situações adversas é sufocada. Ou seja, nada mais é do que uma resposta do corpo, uma reação fisiológica, às circunstâncias do dia a dia.

Como narra a psicóloga Vivian Guimarães Marques Mattos:

o estresse é um sintoma que muda nosso estado de forma indescritível. Ele pode ser caracterizado por sensações de irritação, medo, desconforto, preocupação, frustração, indignação, nervoso, e ser motivado por diversas razões distintas. Além disso, muitas vezes, a causa para o estresse é desconhecida¹².

Por outro lado, essa explicação relacionada ao estresse não se aplica ao esgotamento, como bem explicou a OMS, pois este é limitado a fenômenos do contexto profissional “e não deve ser utilizado para descrever experiências em outras áreas da vida”¹³. Segundo a neuropsicóloga Thaís Quaranta, a síndrome do *burnout* é “resultado de um estresse prolongado e não gerenciado”¹⁴.

Durante a síndrome, a doutrina médica entende que há a existência de três esferas, sendo elas: a exaustão emocional, seguida da despersonalização e, por último, a redução da realização profissional.

¹² CRUZ, Sheila da Silva. OLIVEIRA, Nadja da Silva. JUNIOR, Olair Rodrigues Garcia. SANTOS, Bianca Candido. MORAES, Paola de Andrade. SÍNDROME DE BURNOUT NO COTIDIANO DAS ORGANIZAÇÕES E A RESPONSABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico. Guarujá. 10ª Edição. 2020.

¹³ Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. World Health Organization, 2019. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em 24 de outubro de 2022.

¹⁴ QUARANTA, Thaís. Esgotamento físico e mental pode ser síndrome do burn out?. Thais Quaranta, 2018. Disponível em: <<https://thaisquaranta.com.br/burnout/>>. Acesso em 15 de outubro de 2022.

A situação da exaustão emocional, como o próprio nome diz, é o momento em que o adoecido não mais encontra energia para exercer o seu labor ou mesmo as atividades de lazer. É o clássico esgotamento físico e mental; o limite.

Já a despersonalização é o resultado da insensibilidade que acomete o indivíduo, pois este, desgastado, não mais produz reações, não esboça sentimentos, e se torna indiferente em relação aos demais. É a distância emocional. Por muitas vezes, o adoecido busca evitar as relações sociais, mesmo porque não mais encontra energia para tanto.

Por fim, a redução da realização profissional é a insatisfação do indivíduo com o seu trabalho, o sentimento de incompetência e a baixa auto estima, como se ele fosse um completo fracasso.

Portanto, essas principais características da síndrome de *burnout* não estão presentes no estresse. O *burnout* envolve sintomas físicos, emocionais e comportamentais em decorrência de condições relacionadas diretamente do trabalho.

2.2. O direito à saúde do trabalhador

A Constituição Federal de 1988 instituiu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho logo em seu primeiro artigo. Mais à frente, no artigo sexto, prevê os direitos sociais e, dentre eles, estão assegurados, a um só tempo, o direito à saúde e ao trabalho.

É interessante como a Lei Maior se preocupou em garantir a proteção ao trabalho, colocando-o por diversas vezes como prioridade. Afinal, o trabalho é o meio de sustento do ser humano, mas não é só. Cada vez mais, por meio deste, há a realização pessoal de objetivos frente à sociedade. Não é por acaso que Max Weber entendia que o trabalho se encaixava como uma das ações sociais mais nobres e dignas presentes na sociedade¹⁵.

Todavia, não se pode romantizar a relação do indivíduo com o trabalho. Especialmente porque os trabalhadores, a partir da Revolução Industrial, com a ascensão da burguesia e a consolidação do sistema capitalista, foram fortemente explorados. A prioridade se tornou a produção em massa, com o menor custo possível, o que ocasionou longas jornadas de trabalho, ausência de dia reservado ao descanso, remuneração ínfima e, obviamente, ambiente de trabalho degradado, sem legislação que garantisse qualquer direito aos obreiros. Não havia que falar em saúde do trabalhador, pois a ideologia era a fácil substituição. O adoecido era facilmente

¹⁵ WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Pioneira, 1967.

substituído, posto que havia uma multidão de cidadãos à procura de trabalho. Logo, mesmo aqueles acidentados em fábricas, durante a jornada de trabalho, não possuíam qualquer amparo.

Por isso as revoltas e manifestações dos trabalhadores marcaram a Revolução Industrial. E, somente assim, após muitas greves e revoluções dos trabalhadores, começaram a surgir os primeiros direitos trabalhistas.

Com isso, a Constituição Federal de 1988, conhecida como a “Constituição Cidadã”, trouxe importantes mudanças ao ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, o art. 7º da Carta Magna, em seu inciso IV, prevê o direito à saúde do trabalhador (urbano e rural) e, mais à frente, em seu inciso XXII, determina a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Vale destacar o que dispõe o art. 196 da Lei Maior:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A Lei Orgânica da Saúde (Lei n.º 8.080/90) conceitua a saúde do trabalhador, em seu art. 6º, § 3º:

Art. 6º [...] § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; [...]

As novas disposições constitucionais serviram de fundamento para a possibilidade de responsabilizar os empregadores aos danos causados à saúde dos empregados. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 69), sobre a responsabilização do empregador em decorrência das previsões da Constituição Federal de 1988, explica que:

Entretanto, com o advento da Constituição de 1988, no Brasil, o fato é que novas perspectivas foram lançadas sobre o campo do meio ambiente do trabalho e da própria infelizmente laboral, inclusive pela circunstância de se ter tornado possível, do ponto de vista jurídico, a responsabilização do empregador e/ou tomador de serviços pelos danos materiais e morais, inclusive estéticos, decorrentes dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais e/ou ocupacionais ocorridos em seus estabelecimentos empresariais (respeitados certos requisitos jurídicos, é claro).

Em que pese por vezes esquecida e negligenciada a importância da saúde mental do trabalhador, o tema é nitidamente contemporâneo e demanda atenção. Com isso, a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada, ratificada e promulgada em 29 de setembro de 1994 no Brasil, data em que passou a entrar em vigor, não só cuidou de delimitar o que se entende por “local de trabalho”, mas também a abrangência do termo “saúde” com relação ao trabalho:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

[...]

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

[...]

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

É necessário lembrar que a proteção à saúde do trabalhador não é somente de interesse público, mas igualmente atraente para o sistema capitalista. Isso porque o empregado, como colaborador e parte desse sistema gerador de lucros, enquanto estiver doente, não exercerá a sua função de produzir.

A médica do trabalho Rosylane Rocha, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), defende que “Cuidar da saúde do trabalhador, além de ser um compromisso ético, é um investimento que reduz o absenteísmo e aumenta a produtividade”¹⁶. É nítido e indiscutível que a saúde do trabalhador, além de constituir um direito, possui direta influência no desempenho de suas atividades e na sua produtividade.

2.3. O meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho é o local em que se desenvolvem as condições propícias ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*. A proteção ao meio ambiente do trabalho não é à toa, haja vista que, considerando a jornada de trabalho regular de 44 horas semanais, o indivíduo dedica a maior parte de seu tempo diário ao trabalho, de modo que é influenciado direta ou indiretamente por ele. Ora, se o trabalho ocupa a maior parte do tempo do indivíduo, certamente

¹⁶ BERNARDO, André. Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. Veja Saúde, 2022. Disponível em: < <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>>. Acesso em 12 de outubro de 2022.

há influência deste em sua qualidade de vida física e psíquica.

A Lei n.º 6.938/91 definiu o meio ambiente como:

Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

O art. 200 da Constituição Federal determinou que a proteção do meio ambiente, como obrigação de cuidado do sistema único de saúde, também abarca o meio ambiente do trabalho, *in verbis*:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2002, p. 22-23) conceitua o meio ambiente do trabalho como um local:

“[...] onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)”.

Raimundo Simão de Melo (2010, p. 31), afirma que:

“o meio ambiente laboral não deve ser restrito ao local de trabalho do empregado, devendo também, abranger o local, os instrumentos, o modo de execução das tarefas e como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos outros indivíduos no trabalho.”.

Nessa conjuntura, fica visível a influência de fatores que afetem a saúde mental do trabalhador existentes no meio ambiente do trabalho.

O art. 225 da Constituição Federal dispõe sobre o direito dos cidadãos ao meio ambiente sadio e, de acordo com o determinado pelo art. 200, visto acima, deve ser compreendido, nesse âmbito, o do trabalho:

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.

Por conseguinte, indubitável que o meio ambiente do trabalho seguro e adequado é um direito fundamental assegurado ao trabalhador. Inclusive, não é sem razão que parte da doutrina de Direito Constitucional entende que o “meio ambiente” é um direito fundamental de terceira geração, aqueles que transcendem o individual e protegem interesses de titularidade coletiva ou difusa.

Assim, os riscos à saúde e à segurança do trabalhador existentes no ambiente laboral devem ser eliminados, ou, ao menos, reduzidos para níveis considerados seguros, como os conhecidos “limites de tolerância”¹⁷.

3. CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO

A síndrome de *burnout* foi classificada como doença ocupacional pela OMS em 1º de janeiro de 2022, na Classificação Internacional de Doenças – CID-10, e incluída no capítulo de problemas associados ao emprego ou ao desemprego, recebendo o código QD85, descrita como “estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”, em capítulo reservado a problemas associados ao emprego ou desemprego. Antes de sua inclusão, era considerada um diagnóstico psicológico sem classificação oficial na CID-10.

Em posicionamento mais atual, a OMS esclareceu que, embora tenha sido incluída na CID, o *burnout* não é reconhecido como "condição médica" ou doença, mas sim como "fenômeno ocupacional".

Segundo Giseli Cipriano Rodacoski, psicóloga e coordenadora do curso de Psicologia da Uninter, em razão da classificação do *burnout* como doença ocupacional, há uma mudança na representação social da doença:

“A pessoa do trabalhador deixa de ser vista como “fracassada” e passa a ser vista como parte de um sistema que adoeceu. O trabalho doentio, adoece o trabalhador. Neste ponto de vista, o problema deixa de ser só do trabalhador que adoece e passa a ser de quem coproduziu a doença: o empregador. Deixa de ser um problema individual e passa a ser um problema trabalhista.”¹⁸.

¹⁷ NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES. Portaria MTb n.º 3.214/1978. 15.1.5 Entende-se por “Limite de Tolerância”, para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral.

¹⁸ Entenda porque a OMS classifica a síndrome de burnout como doença de trabalho. Central de

O Anexo II do Decreto 3.048/99, na Lista “B”, elenca as doenças ocupacionais. Dentre elas, estão os Transtornos Mentais e de Comportamento Relacionados ao Trabalho (Grupo V da CID-10). Consta no item XII a Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”), classificada com o item Z73.0 pela CID-10. São reconhecidos como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional para essa doença o ritmo de trabalho penoso (CID-10 Z56.3), e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (CID-10 Z56.6).

A Lei n.º 8.213/91 dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e, em seu artigo 19, define o acidente de trabalho e a responsabilidade da empresa (empregador) quando do infortúnio:

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.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Na sequência, assim dispõe o art. 20 da mesma norma:

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.

A síndrome ora estudada está enquadrada no inciso II do artigo supra, tendo em vista que se relaciona diretamente com as condições em que o trabalho é realizado, e, assim sendo, é equiparada ao acidente de trabalho.

Nesse sentido, há muito tempo o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou pela equiparação da síndrome de *burnout* ao acidente do trabalho, considerando os termos do art. 20 da Lei n.º 8.213/91:

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).

Uma vez que a síndrome de *burnout* é doença equiparada ao acidente de trabalho, possui amparo da seguridade social. Todavia, para configuração da moléstia ocupacional, é obrigatória a comunicação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e emissão de Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT).

Com isso, o empregado realizará perícia perante o INSS e, sendo positivo o resultado, ou seja, comprovada a doença do trabalho, gerará os direitos às prestações devidas ao acidentado ou dependente, como o auxílio-doença, quando da necessidade de afastamento do labor por razão da incapacidade por período superior a 15 (quinze) dias até o reconhecimento de sua recuperação, conforme previsão contida no art. 59 da Lei n.º 8.213/91:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Afinal, se é o trabalho que ocasionou a enfermidade ao indivíduo e este não mais vislumbra forças e energia para o seu exercício, certamente, o reconhecimento da incapacidade laboral, total e temporária, é a solução para o afastar o sujeito do serviço, que é o causador de sua moléstia. Ainda, em casos mais graves podem ser concedidos os benefícios de aposentadoria por invalidez e até a pensão por morte.

Ademais, o adoecido possui o direito à estabilidade no labor, pelo período de ao menos doze meses, após o término do benefício previdenciário e o retorno às atividades, nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213/91. Por estabilidade no labor entende-se a impossibilidade de o indivíduo ser dispensado sem justa causa, de modo a preservar o vínculo empregatício que existia até a ocorrência do evento acidentário, enquanto há a plena recuperação do trabalhador. Desse modo, veja-se a literalidade do artigo referido:

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.

A estabilidade é igualmente assegurada ao acidentado com a Súmula n.º 378 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula n.º 378 do TST
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)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n.º no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Sendo assim, frente à nova classificação como doença do trabalho, serão assegurados aos

acometidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários previstos para as doenças relacionadas ao emprego, como o auxílio-doença em razão do necessário afastamento do adoecido, com a respectiva garantia do emprego por ao menos um ano após o retorno. Inclusive, nos casos mais graves, de comprovação da incapacidade total e permanente, o trabalhador poderá ser aposentado por invalidez.

3.1. Diferenciação entre doença profissional e doença do trabalho

É de suma importância a diferenciação entre doença profissional e doença do trabalho para que seja possível entender a necessidade de constatação do nexo causal da enfermidade com o trabalho para a equiparação ao acidente e recebimento de todos os direitos e benefícios decorrentes.

A “doença ocupacional” é considerada como gênero, dividida em duas espécies: doença profissional e doença do trabalho. A primeira é mais fácil de identificar, uma vez que diz respeito às enfermidades contraídas em virtude da atividade laborativa, ou seja, são típicas da função exercida pelo empregado, razão pela qual são igualmente denominadas como “tecnopatia”, previstas no inciso I, do art. 20, da Lei n.º 8.213/91. Os exemplos comuns dessa doença são a Lesão Por Esforços Repetitivos (LER) ou a tendinite que atingem, em sua maioria, por exemplo, os escreventes, os digitadores e os pianistas¹⁹.

Por sua vez, a doença do trabalho difere, pois não está intrinsecamente limitada ao exercício de determinada atividade laboral, e é adquirida em virtude das condições em que o trabalho é realizado. Portanto, se enquadra no inciso II do art. 20 da Lei n.º 8.213/91 e surge nas mais diversas áreas e profissões. Logo, a síndrome de *burnout* se enquadra como doença do trabalho, haja vista que decorre das condições em que o trabalho foi exercido, mais especificamente, das condições do meio ambiente do trabalho.

Não são consideradas como doença do trabalho, nos termos do parágrafo primeiro do mesmo artigo, a doença degenerativa; inerente a grupo etário; que não produza incapacidade laborativa; e 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.

Resta evidente o porquê de a doença profissional não necessitar de comprovação do nexo causal. Contudo, este é indispensável quando se trata de doença do trabalho, pois, obviamente,

¹⁹ Lesões por esforços repetitivos. Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em: <<https://bvsmms.saude.gov.br/lesoes-por-esforcos-repetitivos-ler/>>. Acesso em 28 de out de 2022.

devem ser comprovadas as condições laborais a que o trabalhador ficou exposto que foram capazes de desencadear a moléstia.

Na concepção de Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 744), o nexo causal é decisivo para a constatação da relação de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado. E, quando se trata de lesão decorrente de acidente de trabalho, é necessária, para a confirmação do nexo causal, a análise do meio ambiente laborativo poluído o suficiente para provocar a doença em seu empregado.

Por tal razão é de suma importância a constatação das condições do meio ambiente de trabalho que tornaram propício o desenvolvimento do esgotamento, a fim de conseguir amparar a responsabilidade de indenizar do empregador. É nesse momento que possui papel protagonista a prova pericial, técnica e/ou médica, pois são capazes de apurar as condições laborais possíveis causadoras da patologia e de sua conseqüente incapacidade.

A responsabilidade do empregador é concretizada após o reconhecimento do meio ambiente de labor degradado e negligente, que permitiu e/ou impulsionou a síndrome de *burnout* no empregado e prejudicou não só o direito à saúde, mas a segurança e bem-estar no trabalho.

4. A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

Entende-se que a síndrome de *burnout* é o resultado de um meio ambiente do trabalho dotado de estresse crônico, que não foi gerenciado com sucesso. Com isso, se vislumbra a necessidade de responsabilização do empregador, considerando que este não cumpriu com o seu dever de zelar pela saúde de seu colaborador e não proporcionou meio ambiente de trabalho saudável. Em outras palavras, a doença se desenvolveu sob a sua supervisão.

Segundo Garcia (2014, p. 99), a responsabilidade civil é a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado²⁰. E tal conclusão possui amparo na Lei Maior, isso porque, o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]

Concomitantemente em que é um direito do trabalhador, é dever do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No ato da dispensa são asseguradas ao empregado as mesmas condições de saúde físicas e mentais da época da admissão.

Tendo em vista o disposto no artigo 7º da Carta Magna, a doutrina entende pela existência duas normas-princípios labor-ambientais: do risco mínimo regressivo e retenção do risco na fonte. A primeira assegura que o meio ambiente do trabalho seja seguro ou minimamente agressivo. A segunda aduz que o empregador deve adotar todas as medidas possíveis, com base no atual estado da técnica, para não expor o trabalhador a riscos que degradem a sua vida ou saúde.

No entanto, a partir do momento em que o empregado é diagnosticado com a síndrome, se vislumbra que houve o descumprimento dessas normas, pois o empregador não exerceu corretamente seu dever de zelar pela saúde dos empregados, de fiscalização e não impediu a ocorrência do evento danoso.

²⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. 4ª edição. São Paulo: Editora Método. 2014. Página 99.

Quando há descumprimento de normas jurídicas e prejuízos a outrem, há a obrigação legal de reparação, conforme determinado pelos artigos 186 e 927 do Código Civil. A indenização 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) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva²¹.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), após nova redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, adotou a previsão contida no Código Civil e incluiu os artigos 223-A a 223-G, que tratam de dano extrapatrimonial. O artigo 223-B reconheceu a existência de dano de natureza extrapatrimonial, passível de direito de reparação, decorrente de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física. No que concerne ao artigo 223-C, ficaram reconhecidos os bens juridicamente tutelados à pessoa física a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.

Por fim, o artigo 223-E determinou que: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”.

Destarte, sendo o direito à saúde e à integridade física bens juridicamente tutelados pela legislação trabalhista, passíveis de reparação em decorrência do dano sofrido, é indubitável a possibilidade de responsabilização do empregador a indenizar o empregado pelos danos sofridos frente à síndrome de *burnout* com base no que dispõe a norma celetista.

4.1. Teoria da responsabilidade objetiva

Em regra, a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho é objetiva, de modo que significa que independe de comprovação de culpa²². E isso se deu devido aos inúmeros acidentes de trabalhos causados pela Revolução Industrial e a constatação de que o requisito da “culpa” do empregador era insuficiente e ocasionaria mais prejuízo à vítima, pois,

²¹ <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1633336959>

²² A culpa que pode ser dividida em culpa *lato sensu* e *stricto sensu*. A *lato sensu* decorre do dolo, em termos, a intenção do agente em ocasionar o dano, em violar o direito de outrem. Em contrapartida, quando há atuação negligente, imprudente ou imperícia, do autor do dano, se entende como a culpa *stricto sensu*.

em razão da dificuldade da prova, e por ser a parte mais frágil da relação, não teria sucesso a indenização merecida.

Neste cenário se desenvolveu a teoria do risco que defende que quem cria o risco deve arcar com os danos causados a outrem, independentemente de culpa. Isso porque o empregador se beneficia com a produtividade do trabalhador, que gera o risco profissional, assim, deve responder pelo infortúnio. Consequentemente, a teoria do risco melhor se coaduna com o princípio de proteção ao trabalhador existente no Direito do Trabalho.

A teoria fora posteriormente adotada pelo Código Civil de 2002, em seu art. 927:

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.

O termo “dano” utilizado pela norma se resume no prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral²³.

Dessa maneira, a responsabilidade objetiva pode ser caracterizada quando o ambiente laboral é comprovadamente propício para o surgimento da doença, ou, ainda, se o empregador falhou no seu dever de fiscalizar seus empregados, por exemplo, pela ausência de avaliações recorrentes da saúde física e mental. Ou seja, nos casos de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, as lesões são decorrentes das condições do meio ambiente do trabalho, que, conforme prevê a Carta Magna, faz parte do meio ambiente como um todo. E, assim, se configura a situação especial para que a responsabilidade possua natureza objetiva.

Entretanto, existe corrente de entendimento diverso, isto é, que a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho deve ser subjetiva e necessário o preenchimento do requisito da culpa. O fundamento para esses doutrinadores está no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, pois há previsão específica da indenização quando a empresa “incorrer em dolo ou culpa” e, por ser a Lei Maior, não seria revogada por previsão contida no Código Civil. Mesmo porque o art. 927 do Código Civil é genérico e, a Constituição, específica.

Em que pese o exposto, e resguardado o respeito ao entendimento diverso, o presente trabalho se funda na natureza objetiva da responsabilidade, pois decorre da norma mais benéfica ao empregado e, desse modo, observa o princípio da proteção existente no Direito do Trabalho.

²³ DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*: responsabilidade civil. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 1995. V. 7, p.48.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

“o mais coerente é concluir que a aplicação da regra do art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, torna possível assegurar aos empregados a incidência de direitos trabalhistas superiores ao patamar legislativo mínimo, com vistas à melhoria de sua condição social”²⁴.

Em fortalecimento à teoria da responsabilidade objetiva do empregador, o Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou tese de repercussão geral (Tema 932), que reconhece a constitucionalidade do direito à indenização do trabalhador, em atividade de risco, em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador, sendo suficiente, portanto, o nexo causal. Nessa decisão, o ministro relator, Dr. Alexandre de Moraes, confirmou a compatibilidade do art. 927 do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Lei Maior.

4.2. Responsabilização do empregador na esfera cível

A responsabilização do empregador frente à doença do trabalho não é limitada à esfera trabalhista e previdenciária e pode incidir, inclusive, na esfera civil, a partir do momento em que constatada ofensa à dignidade da pessoa humana, e também à integridade moral, como direito subjetivo da personalidade, desde que estejam presentes o dolo ou a culpa, nos termos do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Essa foi uma inovação trazida pela Carta Magna de 1988, pois tornou possível a cumulação da indenização pelo direito comum, com a acidentária. Em que pese a interpretação possível, num primeiro momento, da necessidade de culpa *lato sensu* para a responsabilização do empregador, como abordado acima, a análise do ordenamento jurídico faz concluir pela imputação da responsabilidade objetiva em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional decorrente de lesão ao meio ambiente do trabalho.

Conforme exaustivamente visto, o *burnout* decorre da violação ao direito de saúde do

²⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. 4ª edição. São Paulo: Editora Método. 2014. Página 122.

empregado em virtude do contexto do meio ambiente do trabalho em que fora inserido, sendo certo que a obrigação de manter o âmbito do labor saudável é do empregador. Assim, corroborando com a concepção de “dano” acima vista, o art. 186 do Código Civil dispõe quanto ao ato ilícito cometido por quem violar o direito de outrem:

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.

A mesma norma determina que há obrigação de reparação após o cometimento do ato ilícito, no art. 927. Dentre os responsáveis pela reparação civil, o legislador foi enfático ao mencionar o empregador:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Mais adiante, o art. 950 do mesmo Código vai além e prevê a punição para as ofensas que impedirem o ofendido de exercer sua profissão, ainda que de forma reduzida:

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.
Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Tendo em vista que o enfermo de síndrome de *burnout* é incapacitado ao labor, ainda que temporariamente, este foi impedido de exercer sua profissão por causa da ofensa do seu direito à saúde ocasionado pelo empregador. Evidente que também a legislação civil ampara a vítima da doença fruto das condições de trabalho disponibilizadas pela empresa.

4.3. Entendimentos contemplados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho

Mesmo antes do reconhecimento como doença ocupacional, há muito tempo os Tribunais Regionais do Trabalho já se manifestavam pela responsabilização do empregador quando o empregado está acometido pela síndrome de *burnout*.

É possível encontrar acórdão de 2009, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com relatoria do Desembargador Luiz Celso Napp, condenando o empregador a

indenizar a empregada acometida da enfermidade em danos morais e materiais. O fundamento se deu em razão da comprovação de assédio moral no local de trabalho como causa da síndrome. Abaixo destacada a ementa do mencionado julgado:

TRT-PR-18-08-2009 DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.212/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora. (TRT-9 9748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 18/08/2009)

Atualmente, se entende necessária a efetiva comprovação de que o ambiente laboral desencandeou a doença no trabalhador, ou seja, o conhecido “nexo causal”. Nessa conjuntura, o que se pode extrair das mais recentes decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho é a necessidade de prova pericial confirmando as condições de trabalho propícias ao surgimento do *burnout*, quais sejam: sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência ou gestão de pessoal rígida. É indispensável a averiguação do nexo de causalidade. Veja-se:

“SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E A JORNADA EXAUSTIVA. DANO MORAL CONFIGURADO. Comprovado, mediante laudo pericial e prova testemunhal, que o reclamante adquiriu a patologia identificada como a síndrome de burnout em razão da jornada exaustiva e regime de plantões implementados ao longo do curso contratual de longa duração, é devida a indenização pelos danos morais causados, ainda que não verificada a incapacidade ou redução da capacidade para o trabalho. Negado provimento ao recurso da reclamada.” (TRT-4 - ROT: 00210152120175040122, Data de Julgamento: 23/09/2021, Data de Publicação: 24/09/2021, 2ª Turma, Relator: MARCAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO)

Assim entendem os desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de modo que basta a comprovação do nexo de causalidade para existir o dever de indenizar:

“DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. Prevalência do entendimento do Colegiado no sentido de que comprovada a presença de nexo de causalidade entre a doença que acometeu a empregada e o excesso de trabalho rotineiro a que era sujeita como professora e supervisora na ré, a ensejar o dever de indenizar os danos morais experimentados.” (TRT-4 - ROT: 00202491120215040030, Data de Julgamento: 17/06/2022, Data de Publicação: 21/06/2022, 2ª Turma, Relatora: TÂNIA REGINA SILVA)

RECKZIEGEL)

Mas não é só a prova pericial que auxilia os julgadores em suas decisões. A prova oral conquista o seu papel de revelância nos posicionamentos. O julgado abaixo destacado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região demonstra a importância dos depoimentos colhidos para a comprovação das condições laborais que propiciaram o desenvolvimento da doença:

“DOENÇAS OCUPACIONAIS, SÍNDROME DE BURNOUT. INDENIZAÇÕES MATERIAIS E MORAIS. A prova oral foi convincente em demonstrar que a autora efetivamente não gozava de suas férias anuais, ficando o período de descanso restrito a uma mísera semana, além de algumas emendas de feriados, e, ainda assim, a obreira se mantinha disponível para a sua equipe, continuando a realizar tarefas a distância, mesmo que de maneira incompleta, seja em relação aos funcionários da ré, seja em relação aos franqueados, desvirtuando, assim, os essenciais objetivos dos descansos anuais. Claro, portanto, que a autora efetivamente padeceu da cada vez mais famosa e recorrente "Síndrome de Burnout", assim conceituada como a doença "resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso". TRT da 2ª Região/SP. Processo n.º 1001272-67.2019.5.02.0712 (Recurso Ordinário). 12ª Turma. Relator Flávio Laet” (TRT-2 10012726720195020712 SP, Relator: FLAVIO ANTONIO CAMARGO DE LAET, 12ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 29/08/2021)

Ainda em relação às condições de trabalho, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região condenou o empregador ao pagamento de indenização por danos morais ao analisar o conjunto fático-probatório produzido naqueles autos e, assim, fundamentou que “se a variável ‘condições de trabalho’ fosse retirada a doença não se manifestaria”:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (BURNOUT). GERENTE BANCÁRIO. NEXO CAUSAL CONFIRMADO. O conjunto fático-probatório, especialmente a perícia médica produzida nos autos, aponta de maneira incontestável que a enfermidade psiquiátrica que acomete o Reclamante (Síndrome do Esgotamento Profissional) decorreu das atividades desempenhadas perante o Empregador, confirmando, inclusive, a avaliação médica pericial que se realizou perante a Autarquia Previdenciária. Evidenciado o nexo entre o distúrbio e as condições de trabalho suportadas ao longo de anos de trabalho na agência bancária (dois anos dos quais na condição de Gerente), forçoso concluir pela pertinência da indenização pelo dano moral identificado. Ademais, não há que se cogitar de redução do valor indenizatório definido na Instância de origem, ante a gravidade do fato, a indiscutível capacidade econômico-financeira do Banco Réu, o tempo de prestação de serviços do Empregado e os critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Apelo improvido, no aspecto. (Processo: ROT - 0000802-04.2018.5.06.0251, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 13/10/2020, Data de Publicação: 15/10/2020, Segunda Turma, Data da assinatura: 13/10/2020)

Em contrapartida, como forma de limitação à banalização da indenização, destaca-se

entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em que a síndrome de *burnout* acometida pelo Autor (empregado) não foi reconhecida como doença ocupacional. Neste caso, restou constatado que o Obreiro cumulava dois vínculos empregatícios, de modo que se submeteu a uma carga horária de 80 horas semanais, considerada excessiva pela 7ª Turma. Apesar de comprovadamente acometido pela doença, não foi concedida a indenização pretendida, posto que afastado o nexo de causalidade com o trabalho individualmente prestado a cada um dos empregadores.

Portanto, resta cristalina a razão pela qual há necessidade de comprovação do nexo causal/concausal da síndrome com o trabalho e as condições dele vivenciadas, posto que a síndrome de *burnout* é reconhecida como doença do trabalho e diretamente relacionada com o meio ambiente laboral vivenciado pelo indivíduo. Logo, não é possível condenar empregador que proporcionou ao empregado o meio ambiente salubre, todavia, este, em razão de sua autonomia e buscando uma condição de vida melhor, optou por cumular dois empregos, que ocasionaram a exaustão característica da síndrome.

No que tange à esfera do Tribunal Superior do Trabalho, é possível verificar o entendimento favorável à aplicação da teoria da responsabilidade objetiva em caso de doença ocupacional, profissional ou acidente de trabalho:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . 1. HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO. BANCO DE HORAS. INVALIDADE. IRREGULARIDADE NA EXECUÇÃO PELO EMPREGADOR. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. 3. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 4. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. 5. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A indenização 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 ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. 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). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que o trabalho exercido, apesar de não ser fator único, atuou como concausa para o agravamento da patologia da qual a Autora é portadora (síndrome do esgotamento profissional - burnout). No que diz respeito ao elemento culpa, tem-se que, uma vez constatados a patologia ocupacional e o dano, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada e, conseqüentemente, a configuração dos elementos que caracterizam a responsabilidade civil (dano, nexos causal e culpa empresarial) da Reclamada e ensejam o dever de indenizar pelos danos morais suportados pela Autora. Anote-se, também, que, em relação ao dano moral, a existência de doença de cunho ocupacional, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física, ainda que temporária), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). Como visto, a decisão recorrida está devidamente fundamentada, na prova dos autos, sendo, portanto, inadmissíveis as assertivas recursais de que a Reclamante não comprovou o caráter ocupacional da patologia, a existência de dano ou a conduta atribuída ao empregador. Prejudicada, portanto, a discussão acerca do ônus da prova. A propósito, o objeto de irrisignação da Reclamada está assente no conjunto probatório dos autos e a análise deste se esgota nas instâncias ordinárias. Entender de forma diversa da esposada pelo Tribunal Regional implicaria necessariamente revolvimento de fatos e provas, inadmissível nessa instância de natureza extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, a, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag: 117871120175150059, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/06/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2021)

O que se pode extrair é que, para o ministro relator, Dr. Mauricio Godinho Delgado, pouco importa a necessidade de comprovação da culpa do empregador no desenvolvimento ou agravamento da doença, pois a empresa é quem possui o controle de sua organização interna estrutural e operacional, de modo que a culpa é presumida, uma vez que constatado o nexo do trabalho com a doença que acometeu a trabalhadora. Desse modo, o empregador restou condenado a indenizar a Obreira adoecida.

Outro ponto de importante destaque no entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é que a culpa necessária à indenização por dano moral também é presumida quando há desenvolvimento de doença ocupacional, profissional ou acidente de trabalho, pois há violação

da dignidade do ser humano em razão da limitação de sua condição física, ainda que temporária.

Certamente, a responsabilização do empregador frente ao diagnóstico do empregado com síndrome de *burnout* é medida que se impõe frente às diversas violações ao direito da saúde, da dignidade da pessoa humana e até mesmo do direito ao trabalho, pois o adoecido é incapacitado de exercer a sua atividade laboral, que é um princípio fundamental instituído pela Lei Maior. Considerando o reconhecimento de que a doença é intrinsecamente ligada ao trabalho e às condições do meio ambiente por ele vivenciadas, é dispensável a comprovação de culpa da empresa, pois se pressupõe o descumprimento do seu dever de zelo.

No entanto, ainda assim, para justificar a condenação, é imperiosa a comprovação das condições prejudiciais existentes no meio ambiente do trabalho, que pode ser realizada por diversos meios, por exemplo, através de perícia ou pela colheita de depoimento das partes e testemunhas. O importante é restar comprovado ao julgador que o empregador descuidou e deixou propício o meio ambiente do trabalho para o desenvolvimento da doença, para, por fim, ser possível condenar o empregador a indenizar o empregado pelos danos a ele causados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo desenvolvido sobre a responsabilização do empregador em razão do reconhecimento da síndrome de *burnout* como doença ocupacional, demonstrou, de maneira breve, os principais sintomas que apresentam os enfermos, sendo eles fisiológicos e comportamentais, o que a torna um fenômeno psicossocial.

Ainda, reportou a ascensão da doença na sociedade moderna, considerando que o trabalho se torna cada vez mais não somente um meio de sustento, mas também uma forma de ser reconhecido pela sociedade. A necessidade de produção em massa em detrimento do descanso faz com que o indivíduo esteja por mais tempo inserido no meio ambiente de trabalho e por ele seja influenciado.

Sendo assim, as cobranças excessivas, alta produtividade, competitividade, pressão em excesso, refletem diretamente na saúde mental do empregado, que podem desencadear na síndrome de *burnout*.

Em vista disso, a OMS reconheceu a origem ocupacional da doença, e a incluiu no rol de doenças ocupacionais, o que tornou ainda maior a obrigação de o ordenamento jurídico amparar os acometidos e lhes assegurar os direitos trabalhistas e previdenciários devidos, que é o objeto do presente estudo. Por outro lado, também restou abordado o entendimento diverso pela medicina, pois existem profissionais da área da saúde que são contrários ao reconhecimento da síndrome de *burnout* como uma doença, e, em seu ponto de vista, é perigoso o diagnóstico de *burnout* esconder outras doenças mentais e, assim, prejudicar o correto tratamento e aniquilar a saúde mental do indivíduo.

Conforme explorado ao longo do trabalho, é direito do trabalhador laborar em um meio ambiente de trabalho saudável e cabe exclusivamente ao empregador garantir que todos os protocolos de segurança e salubridade deste ambiente sejam seguidos, para que não cause nenhum dano físico, cognitivo ou emocional. A Constituição Federal consagra no artigo 7º, inciso XXII, o princípio da prevenção, de modo que determina ao empregador que adote medidas que efetivem um meio ambiente do trabalho adequado aos seus empregados através da observância de normas de segurança e saúde do trabalho, evitando, portanto, a possibilidade de acometimento da Síndrome de *Burnout*.

A legislação previdenciária abarcará todo o apoio que o empregado necessita para o reconhecimento da doença, por meio de perícia, e ao equipará-la ao acidente de trabalho – em razão da incapacidade resultante –, de modo que seja garantida ao trabalhador a manutenção de

sua remuneração após 15 dias de afastamento. E não é só. Em caso de retorno ao labor, restará assegurado o direito à estabilidade, pelo prazo mínimo de 12 meses. Nos casos mais graves, poderá ser reconhecida a incapacidade total e permanente para o exercício da profissão e, assim, o adoecido terá o seu sustento garantido com a aposentadoria por invalidez.

Todavia, quando constatada a existência da doença no empregado, é de suma importância verificar se as condições do meio ambiente do trabalho disponibilizadas pelo empregador foram a causa (isto é, se houve nexo causal) e, caso positivo, os danos causados devem ser reparados. Nesse sentido, a legislação trabalhista tratará das formas de avaliar a responsabilidade do empregador diante do nítido descumprimento do dever de garantir o meio ambiente do trabalho sadio, como, por exemplo, ao conceder ao empregado indenização pelos danos morais sofridos. Outrossim, evidenciou-se a possibilidade de indenização também pela esfera cível, haja vista que o dano causado à outrem deve ser reparado.

A análise da jurisprudência evidenciou a existência de entendimentos favoráveis à responsabilização objetiva do empregador, sem necessidade de comprovação de culpa, bem como, ao reconhecimento da equiparação da síndrome de *burnout* ao acidente de trabalho e as diversas maneiras de se comprovar o nexo causal da doença com o trabalho, seja através de perícia médica, mas também com a colheita de depoimento pessoal das partes e testemunhas e, até mesmo, de provas documentais.

Por fim, concluiu-se pela necessidade de realização de trabalho multidisciplinar, com a conscientização e atualização dos profissionais da área da saúde, peritos judiciais, trabalhadores e empregadores a respeito do meio ambiente do trabalho sadio e a importância de se equiparar a proteção da saúde mental do trabalhador à saúde física. E, em caso de adoecimento do empregado, seja o empregador devidamente condenado a repará-lo, como nos casos de doenças físicas, após a comprovação de que a doença não teria ocorrido sem que o indivíduo tivesse sido exposto ao meio ambiente de trabalho insalubre.

REFERÊNCIAS

Aprovada tese que garante a trabalhador em atividade de risco direito a indenização em caso de acidente. Supremo Tribunal Federal, 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=439172&ori=1>>. Acesso em 18 de out de 2022.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador.** 2ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2018.

BERNARDO, André. **Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas.** Veja Saúde, 2022. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>>. Acesso em 12 de out de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF. 1988. Disponível

BRASIL. **Decreto 10.088 de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 04 de out de 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 04 de out de 2022.

BRASIL. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** Instituí o Código Civil. Brasília, DF. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 04 de out de 2022.

BRASIL. **Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm>. Acesso em: 04 de out de 2022.

BRASIL. **Lei 8.080 de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm>. Acesso em: 04 de out de 2022.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 04 de out de 2022.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de burnout (Esgotamento profissional)**. UOL. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.

Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. World Health Organization, 2019. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em 24 de outubro de 2022.

Burnout: Veja as diferenças entre a síndrome, o estresse e a depressão. G1, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2022/01/11/burnout-veja-as-diferencas-entre-a-sindrome-o-estresse-e-a-depressao.ghtml>>. Acesso em 15 de out de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de out de 2022.

Entenda as principais diferenças entre burnout, estresse e depressão. Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/#:~:text=Burnout%3A%20%20C3%A9%20uma%20s%20C3%ADndrome%20resultante,circunst%20que%20exigem%20ajustes%20comportamentais.>>. Acesso em 15 de out de 2022.

FEIER, Greice. **Síndrome de burnout gera indenização trabalhista**. Migalhas, 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/343945/sindrome-de-burnout-gera-indenizacao-trabalhista>>. Acesso em 17 de out de 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002.

Freudenberger, Herbert J. **Staff Burn-Out**. Journal of Social Issues, 1974.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Método, 2014.

GONÇALVES, Marcia. **O que é síndrome de burnout?**. *Psychiatry on line Brasil*, 2020. Disponível em: <<https://www.polbr.med.br/2020/01/06/o-que-e-sindrome-de-bounout/#:~:text=Eles%20evidenciaram%20o%20caso%20cl%20C3%ADnico,de%20deslus%20por%20ela.>>. Acesso em 28 de out de 2022.

MEDEIROS, Daniel Soares. COSTA, Juliana. **Síndrome de burnout e sua nova classificação para doença ocupacional**. Migalhas, 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/359693/sindrome-de-burnout-e-a-sua-nova-classificacao-para-doenca-ocupacional>>. Acesso em 12 de out de 2022.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2010.

OMS reconhece Burnout como fenômeno ocupacional; o que muda?. Migalhas, 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/357883/oms-reconhece-burnout-como-fenomeno-ocupacional-o-que-muda>>. Acesso em 15 de out de 2022.

Pesquisa aponta 83% dos profissionais de saúde com Síndrome de Burnout: 'Desgastante'. G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2020/09/06/pesquisa-aponta-83percent-dos-profissionais-de-saude-com-sindrome-de-burnout-desgastante.ghtml>>. Acesso em 15 de out de 2022.

Síndrome de burnout. Rede D'or São Luiz. Disponível em <<https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 23 de outubro de 2022.

SONSIN, Juliana. **Entenda a diferença de burnout e estresse**. Telavita. Disponível em: < <https://www.telavita.com.br/blog/diferenca-de-burnout-e-estresse/>>. Acesso em 14 de out de 2022.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Brunna Lira Brandão Fernandes

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31817491, período noturno, turma T, tendo realizado o TCC com o título: A responsabilidade civil do empregador em razão da síndrome de *burnout* como doença ocupacional sob a orientação do(a) Professor(a) Patrícia Tuma Martins Bertolin declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 09 de novembro de 2022 .



Assinatura do discente