

**BURNOUT NO BRASIL: RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES  
EM RAZÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

**BURNOUT IN BRAZIL: EMPLOYERS' RESPONSIBILITY DUE TO  
BURNOUT SYNDROME**

**Ana Bárbara Mendes da Silva<sup>1</sup>**

**Emanoel José Lopes Pepino<sup>2</sup>**

Centro Universitário Estácio de Vitória, Brasil

**Resumo**

Este trabalho visa analisar as consequências jurídicas resultantes da classificação da síndrome de burnout, comumente referida como síndrome de esgotamento profissional, como doença ocupacional pela Organização Mundial do Trabalho. A síndrome de burnout é caracterizada por um sentimento de exaustão ou fadiga, aumento do distanciamento mental em relação ao trabalho e sensações de negativismo ou cinismo associados a ele. Nesse contexto, é fundamental avaliar os critérios e pressupostos da responsabilidade do empregador em relação aos empregados diagnosticados com essa condição, além da aplicação da legislação pertinente aos acidentes de trabalho. O estudo destaca o entendimento dos tribunais trabalhistas e do Tribunal Superior do Trabalho sobre as formas de comprovação do nexa causal.

**Palavras-chave:** Doença, Doença Ocupacional, Síndrome de Burnout, Acidente de Trabalho

**Abstract**

This paper aims to analyze the legal consequences resulting from the classification of burnout syndrome, commonly referred to as professional exhaustion syndrome, as an occupational disease by the International Labor Organization. Burnout syndrome is characterized by a feeling of exhaustion or fatigue, increased mental detachment from work, and feelings of negativity or cynicism associated with it. In this context, it is essential to evaluate the criteria and assumptions of the employer's responsibility in relation to employees diagnosed with this condition, in addition to the application of the relevant legislation to occupational accidents. The study highlights the understanding of the labor courts and the Superior Labor Court on the ways to prove the causal link.

**Keywords:** Disease, Occupational Disease, Burnout Syndrome, Occupational Accident

**INTRODUÇÃO**

A lógica do sistema capitalista foca na maximização da produção com o

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Vitória.

<sup>2</sup> Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória, Brasil (2020). E-mail: Emanuel.pepino@estacio.br.

Submetido em 30/03/2025

Aceito em 18/04/2025

menor custo possível para o empregador. Embora tenham ocorrido avanços significativos nos direitos dos trabalhadores ao longo dos anos, a saúde física e mental desses profissionais muitas vezes é deixada de lado devido à pressão por produtividade em larga escala. Em resumo, o empregador frequentemente explora a força de trabalho de seus empregados até o limite de suas capacidades físicas e mentais.

A síndrome de burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, aparece após um longo período de estresse no ambiente de trabalho. Esse estresse provoca um esgotamento tanto físico quanto mental e pode ser gerado por diversos fatores, como a imposição de metas excessivas, um ambiente de trabalho inadequado e funções que demandam responsabilidades excessivas, alta produtividade ou competitividade intensa.

Por não apresentar uma única causa ou sintomas claramente definidos, a síndrome torna-se uma condição desafiadora para diagnóstico e diferenciação em relação a outras doenças mentais. No entanto, é claro que sua origem está relacionada a um ambiente de trabalho negligente, podendo levar à incapacidade laboral, mesmo que temporária.

Com a inclusão da síndrome na lista de doenças ocupacionais pela Organização Mundial da Saúde (OMS), ela foi formalmente reconhecida como uma condição resultante do trabalho, distinguindo-se de outras condições como depressão e ansiedade. Isso facilitou o acesso ao suporte jurídico para os afetados, tanto na esfera trabalhista quanto na previdenciária.

Diante da relação direta entre a síndrome de burnout e o ambiente de trabalho, é evidente a necessidade de que a legislação não apenas proteja os trabalhadores afetados sob as normas previdenciárias e trabalhistas, mas também estabeleça a responsabilidade do empregador e a reparação dos danos causados.

Assim, este artigo tem como objetivo analisar os dispositivos legais que respaldam a responsabilização do empregador em relação à síndrome de burnout diagnosticada em seus funcionários como uma doença ocupacional. O estudo

também pretende demonstrar como os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fundamentam suas decisões ao condenar empresas ao pagamento de indenização.

Para isso, o primeiro capítulo abordará os principais sintomas da síndrome e suas características para identificação, além de apresentar pesquisas que evidenciam o aumento da doença ao longo dos anos, destacando sua atualidade. Em seguida, será analisada a legislação que garante o direito à saúde do trabalhador e a importância de um ambiente de trabalho saudável.

O segundo capítulo definirá o que constitui um acidente de trabalho no contexto jurídico brasileiro, com base em legislação e doutrinas recentes. Também será discutido o suporte legal disponível para aqueles afetados pela síndrome, à luz dos direitos constitucionais, trabalhistas e previdenciários, especialmente após o reconhecimento da origem laboral da doença e sua distinção em relação a outras condições profissionais.

Por fim, o artigo discutirá os critérios para a responsabilização do empregador em relação à indenização de empregados que adoeceram devido às condições do ambiente de trabalho, além de suas obrigações em relação ao espaço laboral e à saúde mental de seus funcionários. Também será examinado o posicionamento mais recente dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

## **METODOLOGIA**

Este estudo adota uma metodologia que prioriza análise da literatura, caracterizada por sua abordagem qualitativa e exploratória. A revisão bibliográfica se apoia em fontes previamente publicadas, como periódicos científicos, dissertações, teses e livros, visando estabelecer conclusões sólidas. A progressão deste estudo segue várias etapas detalhadas para garantir uma compreensão abrangente do tema e da metodologia utilizada. Inicialmente, é definido o escopo do assunto, seguido por uma revisão bibliográfica preliminar para estabelecer uma base teórica – metodologia sólida relacionada à questão em análise. Serão

pesquisados livros, teses, dissertações e artigos científicos por meio de buscas nas seguintes bases de dados: sites como Google Acadêmico, entre outros, e bibliografias assinadas por autores frequentemente citados como textos base para assuntos relacionados ao problema inicialmente proposto. As pesquisas a serem realizadas considerarão, apenas, trabalhos publicados nos últimos 15 anos e as palavras-chave utilizadas na busca serão: "Síndrome de Burnout", "Doença Ocupacional" e "Responsabilidade".

### **A SÍNDROME DE BURNOUT**

A síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um fenômeno psicológico que se tornou objeto de estudo nas últimas décadas, especialmente em contextos de alta pressão e exigência. O termo "burnout" foi utilizado pela primeira vez em 1953, em uma publicação de Schwartz e Will, que investigaram um caso emblemático denominado "Miss Jones", relatando os problemas e sintomas de uma enfermeira frustrada com sua profissão (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018).

Um dos primeiros estudos científicos aprofundados sobre a síndrome foi realizado pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger em seu artigo intitulado "Staff Burn-Out", publicado em 1974. Neste trabalho, o autor descreve o burnout como um "incêndio interno", relatando que é causado por um consumo excessivo de energia e recursos, o que, por sua vez, aflige a relação subjetiva com o trabalho. Ou seja, Freudenberger expõe o burnout como um estado de esgotamento físico e mental, causado pela vida profissional (Freudenberger, 1974). Em 1977, o psicólogo completou seus estudos e incluiu em sua definição os comportamentos de fadiga, tristeza, perda de motivação, inflexibilidade, rigidez e sobrecarga de trabalho (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018).

Bernardes (2018) destaca que a divulgação científica da síndrome de burnout é creditada também às psicólogas americanas Christina Maslach e Susan Jackson. Juntas, elas desenvolveram os primeiros métodos de investigação e diagnóstico relacionados a essa condição. Em seus estudos, descreveram a síndrome como

um cansaço físico e emocional que leva à perda de motivação para o trabalho, com potencial para evoluir para sentimentos de inadequação e fracasso.

Além disso, elas produziram um postulado específico sobre a síndrome e desenvolveram um instrumento de mensuração conhecido como Maslach Burn-out Inventory (MBI) (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018). Após a análise fatorial, identificaram três dimensões ou subescalas que compõem o burnout:

- I. **Exaustão Emocional (EE):** caracteriza-se pela fadiga e pela falta de energia emocional. O profissional se sente exausto, com pouca disposição para enfrentar o dia de trabalho, e a percepção é de que não conseguirá recuperar essas energias para lidar com as situações estressantes e as altas exigências do ambiente laboral;
- II. **Despersonalização (DE):** manifesta-se por atitudes negativas e insensibilidade em relação aos colegas no ambiente de trabalho, além de comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações interpessoais. Esse distanciamento emocional se intensifica, refletindo-se em frieza, indiferença às necessidades alheias e uma postura desumanizada. Como resultado desse processo de desumanização, o profissional perde a capacidade de identificação e empatia com aqueles que buscam sua ajuda;
- III. **Reduzida Realização Profissional (rRP):** resulta em baixa satisfação com a execução das tarefas, autoavaliação profissional negativa que pode ocorrer uma queda na autoestima, que pode culminar em depressão. E sentimentos de desapego e frustração profissional (França, Rodrigues, 2012).

Os sintomas característicos da síndrome de burnout incluem a sensação de esgotamento tanto físico quanto emocional, que podem levar a comportamentos prejudiciais, como a falta de desempenhar atividades profissionais, alterações bruscas de humor, destacando-se a agressividade e irritabilidade; isolamento e desinteresse por relações interpessoais; dificuldade de concentração; lapsos de memória; pessimismo; e baixa autoestima. No aspecto físico, os indivíduos podem vivenciar dores de cabeça ou enxaquecas, sudorese, palpitações, pressão alta,

dores musculares, insônia, crises de asma e distúrbios gastrointestinais (VARELLA, 2022).

Além disso, se uma pessoa afetada pela síndrome de burnout não receber o tratamento adequado a longo prazo, isso pode levar ao surgimento de outras doenças, especialmente de natureza psíquica, devido à profundidade do esgotamento cognitivo e mental. Assim, é possível associar a síndrome de burnout a um aumento na probabilidade de suicídio e ao desenvolvimento de transtornos psicossomáticos que comprometem o funcionamento de certos órgãos do corpo (TRIGO, 2007, p. 223–233).

Atualmente, a maioria da comunidade médica e dos profissionais de saúde reconhece a síndrome como uma condição resultante do ambiente de trabalho, causando sérios danos físicos e psicológicos aos afetados. Os trabalhadores se sentem completamente desmotivados e angustiados, incapazes de realizar suas tarefas, o que leva à incapacitação para o trabalho. O psicólogo Alexandre Coimbra Amaral (2022), em entrevista ao *Jornal Veja*, observa que o burnout não se limita àqueles que estão insatisfeitos com suas funções, mas também pode afetar aqueles que realmente amam o que fazem. Ele alerta que essa paixão, se não for bem gerida, pode levar a consequências prejudiciais.

## **PROTEÇÃO BRASILEIRA AO TRABALHO**

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu primeiro artigo, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos essenciais do Estado brasileiro. Mais adiante, no Artigo 6º, ela prevê os direitos sociais, que incluem, simultaneamente, o direito à saúde e ao trabalho:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Com isso, podemos perceber que a Constituição se preocupa em assegurar a proteção ao trabalho, considerando-o uma prioridade. O trabalho é não apenas o meio de subsistência do ser humano, mas também um caminho para a realização

pessoal e para a contribuição social. Max Weber, jurista e economista alemão e um dos fundadores da sociologia, afirmou que “o trabalho dignifica o homem”. Ele destacou que o trabalho é uma das ações sociais mais nobres e dignas na sociedade, refletindo sua importância para a vida individual e coletiva (WEBER, 1967).

No entanto, é importante não romantizar a relação do indivíduo com o trabalho. Desde a Revolução Industrial, com a ascensão da burguesia e a consolidação do sistema capitalista, os trabalhadores foram severamente explorados. A prioridade passou a ser a produção em massa, buscando o menor custo possível, o que resultou em longas jornadas de trabalho, escassez de dias de descanso, salários baixos e ambientes de trabalho precários, sem legislação que assegurasse direitos aos trabalhadores. A saúde dos operários era frequentemente negligenciada, pois a ideologia vigente permitia a substituição rápida de trabalhadores adoecidos, já que havia uma abundância de pessoas à procura de emprego. Aqueles que se acidentavam nas fábricas ou desenvolviam doenças relacionadas ao trabalho não recebiam assistência adequada.

Assim, os protestos e mobilizações dos trabalhadores foram cruciais durante a Revolução Industrial. Apenas depois de inúmeras greves e lutas, que começaram a emergir os primeiros direitos trabalhistas, reconhecendo a importância da proteção ao trabalhador e suas condições de saúde.

Por essa razão, a Constituição Federal de 1988 introduziu mudanças significativas no sistema jurídico brasileiro, especialmente no que se refere à saúde e ao trabalho. Um dos dispositivos mais relevantes é o Artigo 196, que estabelece:

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 (BRASIL, 1988).

Esse artigo é fundamental porque reconhece a saúde como um direito de todos, que deve ser garantido pelo Estado através de políticas públicas. Isso implica que o governo tem a responsabilidade de criar condições que minimizem os riscos

à saúde da população, assegurando que todos tenham acesso a serviços que promovam e protejam a saúde.

Complementarmente, a Lei Orgânica da Saúde (Lei n.º 8.080/90) reforça essa ideia ao definir a saúde do trabalhador em seu Artigo 6º, parágrafo 3º:

Art. 6 [...] § 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 [...] (LEI ORGÂNICA DA SAÚDE, N.º 8.080/90);

As novas normas constitucionais criaram bases para que os empregadores sejam responsabilizados pelos danos à saúde de seus trabalhadores. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 69), com a Constituição de 1988, surgiram novas perspectivas no que diz respeito ao meio ambiente de trabalho e à infortunistica laboral, possibilitando, do ponto de vista jurídico, a responsabilização do empregador por acidentes ocupacionais que ocorram em suas empresas, desde que certos requisitos legais sejam respeitados.

Embora a saúde mental dos trabalhadores seja, em muitos casos, ignorada ou negligenciada, esse tema é extremamente relevante e merece atenção. A Convenção n.º 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 29 de setembro de 1994, não apenas estabeleceu uma definição clara do que se entende por "local de trabalho", mas também expandiu a compreensão de "saúde" no contexto do ambiente laboral:

Art. 3 - Para fins da presente Convenção: [...]

- a) 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; [...]
- b) 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 (CONVENÇÃO N.º 1 DA OIT, 1919).

Essa ampliação destaca a importância de considerar não apenas a ausência de doenças, mas também o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores, reconhecendo que um ambiente de trabalho saudável deve promover tanto a saúde física quanto a saúde mental.

A médica do trabalho Roslane Rocha, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), argumenta que “cuidar da saúde do trabalhador, além de ser uma obrigação ética, é um investimento que diminui o absenteísmo e eleva a produtividade” (BERNARDO,2022). Isso evidencia que a saúde do trabalhador é um direito que influencia diretamente o desempenho das atividades laborais, reiterando a necessidade de políticas públicas eficazes que garantam esse direito fundamental e, por conseguinte, o respeito à dignidade humana nas relações de trabalho.

Em 2023, uma pesquisa conduzida pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt) revelou que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros apresentavam sintomas de burnout. Atualmente, o Brasil ocupa o segundo lugar no mundo em número de casos dessa síndrome, perdendo apenas para o Japão, onde 70% da população é afetada pelo problema (PINTO, 2023). Esse cenário alarmante destaca a importância do ambiente laboral, que pode criar condições propícias para o surgimento da síndrome de burnout. A proteção desse espaço não é por acaso, uma vez que o indivíduo dedica a maior parte do seu tempo diário ao trabalho, tornando-se suscetível a influências, tanto diretas quanto indiretas, que podem impactar sua qualidade de vida física e mental.

Conforme estabelecido na Lei n.º 6.938/91, o meio ambiente é descrito como um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em suas diversas formas.

O conceito de meio ambiente é amplo e abrange diversas dimensões. Não se limita apenas aos elementos naturais, como águas, flora e fauna, mas inclui também os aspectos resultantes da ação humana (ROCHA, 2002, p. 127). É crucial reconhecer que o meio ambiente do trabalho está intrinsecamente ligado ao meio

ambiente geral. Portanto, é correto afirmar que é impossível ter qualidade de vida sem qualidade de trabalho, e não se pode alcançar um meio ambiente equilibrado e sustentável sem considerar o meio ambiente do trabalho.

A doutrina classifica o meio ambiente em quatro aspectos para fins didáticos: natural, artificial, cultural e do trabalho. Este último, que é o foco da pesquisa, é definido por Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2002, p. 22-23) como um local onde as pessoas realizam suas atividades laborais, sejam elas remuneradas ou não. O equilíbrio desse ambiente é fundamentado na salubridade do meio e na ausência de agentes que possam comprometer a integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente de suas condições, como gênero, idade ou tipo de contrato

Raimundo Simão de Melo (2010, p. 31) acrescenta que o meio ambiente laboral não se limita apenas ao espaço físico onde o empregado trabalha, mas também inclui aspectos como o local, os instrumentos utilizados, a forma de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos colegas.

Sob essa ótica, não é suficiente que o empregador forneça apenas condições físicas adequadas e saudáveis para o trabalhador. É crucial implementar medidas que protejam a saúde mental do empregado, contribuindo assim para um ambiente de trabalho equilibrado e harmonioso.

Já a proteção ao meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho, é uma responsabilidade do sistema único de saúde, conforme o artigo 200 da Constituição Federal. Este artigo estabelece que, além de cuidar do meio ambiente em geral, o sistema deve garantir condições seguras e saudáveis para os trabalhadores:

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 (BRASIL, 1988);

O artigo 225 da Constituição Federal reafirma a todos os cidadãos o direito a

um meio ambiente saudável, incluindo o ambiente de trabalho. Este dispositivo enfatiza que um ambiente ecologicamente equilibrado é essencial para a qualidade de vida e impõe ao Poder Público e à sociedade a responsabilidade de protegê-lo e preservá-lo para as futuras gerações.

Um ambiente de trabalho seguro e adequado não é apenas uma garantia para o trabalhador, mas um direito fundamental, pois é impossível ter qualidade de vida sem qualidade no trabalho. O ambiente de trabalho é onde o indivíduo passa a maior parte do seu tempo e, portanto, impacta diretamente sua qualidade de vida, devendo ser equilibrado para assegurar tanto a integridade física quanto a mental do trabalhador.

Assim, os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores no ambiente laboral devem ser eliminados ou, no mínimo, reduzidos a níveis considerados seguros. A proteção do ambiente de trabalho não é apenas uma questão ética; é essencial para garantir o bem-estar e a saúde da população. Portanto, é imprescindível que esses riscos sejam adequadamente gerenciados.

## **CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL E AS IMPLICAÇÕES COMO ACIDENTE DE TRABALHO**

A síndrome de burnout foi reconhecida oficialmente como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em janeiro de 2022, sendo integrada à Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Ela se encontra no capítulo que aborda problemas relacionados ao emprego e ao desemprego, sob o código QD85, e é definida como “estresse específico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”. Antes dessa inclusão formal, a síndrome era tratada como um diagnóstico psicológico, mas não possuía uma classificação específica. A OMS esclarece que, apesar de sua inclusão na CID, o burnout não é considerado uma condição médica ou doença, mas sim um fenômeno ocupacional associado ao ambiente de trabalho.

Segundo Giseli Cipriano (2022), destaca que a classificação do burnout como doença ocupacional traz uma mudança significativa na forma como essa condição

é percebida socialmente. Ela ressalta que essa transformação significa que o trabalhador, anteriormente visto como fracassado, agora é compreendido como parte de um sistema que pode levar ao adoecimento. Dessa forma, a responsabilidade pela doença não recai mais sobre o indivíduo, mas sim sobre a dinâmica do ambiente de trabalho, que se torna um fator de sofrimento. Essa nova abordagem muda o foco da questão do nível individual para o contexto trabalhista, sublinhando a coprodução da doença pelo empregador e, assim, reconfigurando a natureza do problema em discussão.

Lazzari e Castro (2021, p. 165) descrevem as doenças ocupacionais da seguinte maneira:

As doenças ocupacionais são aquelas provocadas pela atividade laborativa desempenhada por um indivíduo. É resultado de constante exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, ou mesmo do uso inadequado dos novos recursos tecnológicos, que, aos poucos e de forma contínua, desgastam a pessoa. Dividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, conforme o art. 20 da Lei nº 8.213/1991(LAZZARI, CASTRO, 2021, p.165).

A Lei nº 8.213/91 define as diretrizes para os planos de benefícios da previdência social, estabelecendo, em seu artigo 19, o que constitui um acidente de trabalho e a responsabilidade do empregador em tais situações. Segundo essa norma, um acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício de atividades a serviço de uma empresa ou empregador doméstico, resultando em lesão ou perturbação funcional que pode levar à morte ou à redução da capacidade laboral, seja de forma temporária ou permanente.

A mesma legislação mencionada anteriormente, por meio do artigo 20 e seus incisos, equipara os acidentes de trabalho às doenças ocupacionais, que são divididas em doenças profissionais e doenças do trabalho. Conforme estipulado:

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

c)- 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;

d) - 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 (LEI Nº 8.213, 1991, ART. 20, I, II).

É fundamental distinguir entre doença profissional e doença do trabalho para compreender a importância de estabelecer o nexos causal entre a enfermidade e a atividade laboral. Isso é essencial para equiparar essa condição a um acidente de trabalho e garantir todos os direitos e benefícios associados.

A doença ocupacional é classificada como um gênero que se divide em duas categorias: as doenças profissionais, conhecidas como doenças típicas, são aquelas que surgem devido à atividade exercida pelo trabalhador ou às condições em que ele se encontra. Nesses casos, a relação entre a doença e a atividade é considerada presumida, ou seja, basta comprovar que o trabalhador adoeceu e estava desempenhando sua função.

As doenças do trabalho, por sua vez, são chamadas de doenças profissionais atípicas. Elas possuem origem na atividade laboral, mas não estão necessariamente ligadas a uma profissão específica; decorrem, sim, da forma como o trabalho é realizado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. Aqui, não existe um nexos causal presumido, e a relação entre a doença e o trabalho precisa ser comprovada.

A síndrome de burnout se enquadra no inciso II do artigo mencionado, pois está diretamente relacionada às condições em que o trabalho é executado, sendo considerada, portanto, equivalente a um acidente de trabalho.

Não são consideradas doenças do trabalho, conforme o parágrafo primeiro do mesmo artigo, as doenças degenerativas, aquelas relacionadas a um grupo etário, que não resultem em incapacidade para o trabalho, e as doenças endêmicas adquiridas por segurados que vivem em regiões onde elas ocorrem, a menos que haja comprovação de que são causadas por exposição ou contato direto devido à natureza do trabalho.

Fica claro que a doença profissional não precisa de comprovação do nexo causal. No entanto, essa comprovação é essencial no caso das doenças do trabalho, pois é necessário demonstrar as condições laborais às quais o trabalhador estava exposto e que poderiam ter desencadeado a enfermidade.

Na visão de Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 744), o nexo causal é fundamental para estabelecer a relação de causa e efeito entre a ação do empregador e o dano sofrido. Além disso, quando se trata de lesões resultantes de acidentes de trabalho, é imprescindível, para confirmar o nexo causal, a análise do ambiente laboral, que deve estar suficientemente poluído para causar a doença no trabalhador.

Por essa razão, é essencial verificar as condições do ambiente de trabalho que facilitaram o surgimento do esgotamento, com o objetivo de fundamentar a responsabilidade do empregador em indenizar. Nesse contexto, a prova pericial, técnica e/ou médica desempenha um papel crucial, pois pode investigar as condições laborais que possivelmente contribuíram para o desenvolvimento da patologia.

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 a saúde, mas a segurança e bem-estar no trabalho.

A responsabilidade do empregador se estabelece após a identificação de um ambiente de trabalho degradante e negligente, que facilitou ou intensificou a síndrome de burnout no empregado, afetando não apenas o direito à saúde, mas também a segurança e o bem-estar no local de trabalho.

Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou, há algum tempo, a favor de considerar a síndrome de burnout como um acidente de trabalho. Essa interpretação está alinhada com o que estabelece o artigo 20 da Lei nº 8.213/91, que trata das condições para a caracterização de acidentes relacionados ao trabalho:

EMENTA - REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. 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 PARA R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). A síndrome de burnout é caracterizada como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", resultante de práticas mercantilistas. O acórdão reconhece a gravidade da condição da reclamante, evidenciada por afastamentos prolongados e tratamento médico, determinando a necessidade de um valor compensatório que reflita o sofrimento e as circunstâncias enfrentadas no ambiente laboral. (TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Publicação: DEJT 08/05/2015).

Nesse caso específico, a autora alegou em sua exordial que, em função das extenuantes atividades inerentes ao trabalho bancário, desenvolveu quadro de doença psiquiátrica, denominada Síndrome de Burnout. A reclamante destacou que, a partir do momento em que o Banco Itaú sucedeu ao Banestado (Banco do Estado do Pará), ocorreram mudanças significativas nos métodos de trabalho, como a imposição crescente de metas, exiguidade de prazos, cobrança constante para o atingimento de resultados e a redução do número de empregados. Essas circunstâncias tornaram o ambiente laboral altamente estressante e nocivo à sua saúde.

Além disso, a autora sustentou que, mesmo ciente de seus sintomas, o reclamado não tomou medidas para impedir o avanço da doença, submetendo-a às mesmas condições adversas de trabalho. Em 02 de junho de 2010, ela foi afastada pelo INSS, que reconheceu o nexo da doença com o trabalho, evidenciando a responsabilidade da empresa na situação enfrentada pela reclamante.

O perito designado para o caso reconheceu o nexo de causalidade entre a enfermidade e o trabalho, destacando que foram aplicados diversos testes psicológicos à reclamante, com a conclusão de que ela adquiriu a psicopatologia Síndrome de Burnout, psicopatologia esta reconhecida na literatura como originária do contexto do trabalho. O laudo indicou que suas características pessoais e história de vida não eram fatores predisponentes à psicopatologia antes de seu

vínculo com o banco. Além disso, a avaliação revelou que a doença era fruto exclusivamente das condições laborais enfrentadas pela reclamante.

A gravidade do distúrbio psicológico da autora é evidenciada por informações fáticas no acórdão regional: um longo período de afastamento do trabalho, a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o uso de medicamentos antidepressivos. Dois laudos periciais confirmaram a total incapacidade laboral da autora, apontando que a doença é crônica e sem certeza de cura.

O relator do Tribunal Superior do Trabalho, já havia se pronunciado em casos semelhantes, reconhecendo que a imposição excessiva de metas de produtividade não gera apenas desconforto, mas também pode ser um fator desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão. Isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador configura um prejuízo moral de difícil reversão, ou até mesmo irreversível, mesmo com o tratamento psiquiátrico adequado.

O relator José Roberto Freire Pimenta também enfatizou que, além da necessidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegurado pela Constituição Federal de 1988, é essencial respeitar a singularidade de cada indivíduo. Isso implica a necessidade de ajustar o contexto ocupacional às capacidades, necessidades e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não considerou adequadamente as circunstâncias que levaram à psicopatologia que resultou na invalidez da reclamante, as quais eram exclusivamente decorrentes das condições de trabalho enfrentadas no Banco reclamado. Durante todo esse período, a reclamante foi submetida a uma pressão excessiva e desmesurada, com o objetivo de cumprir as metas impostas. Diante disso, ficou evidente que era cabível a majoração do valor da indenização por danos morais para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

Uma vez que a síndrome de burnout é considerada uma condição equivalente a um acidente de trabalho, ela recebe proteção da seguridade social. Contudo, para

que essa condição seja formalmente classificada como uma doença ocupacional, é fundamental que seja feita a notificação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e que a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) seja emitida.

Dessa forma, o trabalhador precisará se submeter a uma avaliação no INSS. Se o resultado for favorável, ou seja, se a doença for validada, ele terá direito às compensações destinadas a acidentados ou a seus dependentes. Isso inclui o auxílio-doença, que é concedido quando há necessidade de afastamento do trabalho devido à incapacidade por um período superior a 15 dias, até que a recuperação seja oficialmente reconhecida, conforme estabelece o artigo 59 da Lei nº 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 (LEI Nº 8.213, 1991, ART. 59).

Em resumo, se a atividade profissional foi a causa da doença do trabalhador e ele não consegue mais desempenhar suas funções devido a isso, é essencial que a incapacidade laboral tanto total quanto temporária seja reconhecida. Essa é a forma de afastar o empregado do trabalho que provocou sua condição de saúde. Nos casos mais sérios, também pode ser possível solicitar benefícios como aposentadoria por invalidez ou até mesmo pensão por morte.

Além disso, o trabalhador que adoeceu tem o direito à estabilidade no emprego por um período mínimo de doze meses após o término do benefício previdenciário e seu retorno às atividades, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Essa estabilidade significa que o funcionário não pode ser demitido sem justa causa, garantindo a manutenção do vínculo empregatício que existia antes do acidente, enquanto ele estiver se recuperando completamente.

Para entender melhor, vejamos o que diz a legislação mencionada:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente (LEI Nº 8.213, 1991, ART. 118).

Além disso, a Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforça o direito à estabilidade provisória do empregado acidentado, conforme estabelecido no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. Essa norma garante a estabilidade por um período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, desde que o trabalhador tenha se afastado por mais de 15 dias e recebido o benefício. A súmula também destaca que a estabilidade se aplica aos empregados com contrato de trabalho por tempo determinado, assegurando sua proteção em caso de acidente.

Com a classificação da síndrome de burnout como uma doença relacionada ao trabalho, os trabalhadores afetados passarão a ter acesso a todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos em casos de doenças ocupacionais. Isso significa que, caso precisem se afastar devido à condição, poderão receber auxílio-doença.

Além disso, a legislação assegura que o emprego será mantido por, pelo menos, um ano após o retorno ao trabalho, garantindo uma proteção adicional. Nos casos mais graves, onde a incapacidade é total e permanente, o trabalhador pode ter direito à aposentadoria por invalidez. Essas medidas são importantes para assegurar que os trabalhadores afetados possam se recuperar adequadamente e mantenham sua dignidade, reconhecendo a seriedade dos efeitos que a síndrome de burnout pode causar na vida profissional e pessoal.

## **A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

A síndrome de burnout é compreendida como uma consequência de um ambiente de trabalho caracterizado por estresse crônico que não foi adequadamente gerenciado. Nesse contexto, emerge a necessidade de responsabilização do empregador, uma vez que este não cumpriu com seu dever de proteger a saúde de seus empregados e falhou em proporcionar um ambiente laboral saudável. Em síntese, a condição desenvolveu-se sob a supervisão direta do empregador, que deve ser considerado responsável por essa falha

De acordo com Garcia (2014, p. 99), a responsabilidade civil refere-se à obrigação de responder pelas consequências jurídicas de atos ilícitos, reparando os danos causados. Essa conclusão se encontra respaldada na Constituição Federal, que, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos relacionados ao trabalho, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança.

Simultaneamente, em que é um direito do trabalhador, é obrigação do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, de acordo com o artigo 157 da Consolidação das Leis do trabalho (CLT). Ao demitir um funcionário, é importante garantir que ele mantenha as mesmas condições de saúde física e mental que possuía no momento da contratação.

Considerando o que está estabelecido no artigo 7º da Constituição, a doutrina reconhece a presença de duas normas-princípios relacionadas ao meio ambiente de trabalho: o princípio do risco mínimo e o princípio da retenção do risco na fonte. O primeiro princípio garante que o ambiente laboral seja seguro ou, no mínimo, não prejudicial. O segundo estabelece que o empregador deve implementar todas as medidas possíveis, de acordo com os avanços tecnológicos disponíveis, para proteger o trabalhador de riscos que possam comprometer sua vida ou saúde.

Contudo, a partir do instante em que o trabalhador é diagnosticado com a síndrome, torna-se evidente que ocorreu uma violação dessas normas. Isso acontece porque o empregador não cumpriu adequadamente sua responsabilidade de zelar pela saúde dos funcionários, falhando na supervisão e na prevenção do evento prejudicial.

No momento em que há violação de normas jurídicas que resulta em prejuízos a terceiros, existe um dever legal de compensação, conforme estabelecido nos artigos 186 e 927 do Código Civil. A compensação por acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais ou ocupacionais depende de três exigências:

a) A ocorrência do evento que causa o dano, que se evidencia pelo surgimento da doença ou do acidente, os quais, por si mesmos, prejudicam o patrimônio moral e

emocional do trabalhador. Nesse contexto, o dano moral é reconhecido pela mera ocorrência do dano físico ou psicológico;

- b) O nexo causal ou concausal, que se demonstra pelo fato de que o dano ocorreu devido às condições de trabalho;
- c) A culpa do empregador, exceto nas situações em que se aplica a responsabilidade objetiva.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), depois da atualização promovida pela Lei nº 13.467/17, incorporou as disposições do Código Civil e introduziu os artigos 223-A a 223-G, que abordam o dano extrapatrimonial. O artigo 223-B identificou a existência de lesões de natureza extrapatrimonial que geram o direito à indenização, resultantes de ações ou omissões que ofendam a esfera moral ou existencial de um indivíduo. Já o artigo 223-C especificou os bens juridicamente protegidos da pessoa física, incluindo a imagem, liberdade a imagem, a autoestima, a sexualidade, a liberdade de ação, a intimidade, a saúde, o lazer, a honra e a integridade física.

Por último, o artigo 223-E estabeleceu que: Todos aqueles que tenham contribuído para a violação do bem jurídico protegido são responsáveis pelo dano extrapatrimonial, de acordo com a proporção de sua ação ou da sua omissão.

Assim, considerando que o direito à saúde e à integridade física são bens protegidos pela legislação trabalhista e são passíveis de reparação em caso de danos, é inegável que o empregador pode ser encarregado por indenizar o empregado pelos danos causados pela síndrome de burnout, conforme estabelecido pela legislação trabalhista.

## **TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA**

Em regra, a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho é objetiva, ou seja, independente de comprovação de culpa. Essa abordagem surgiu a partir dos muitos acidentes de trabalho relacionados à Revolução Industrial,

quando ficou evidente que a exigência de provar a “culpa” do empregador era inadequada. Isso resultava em prejuízos para a vítima, pois, devido à dificuldade de prova e ao fato de ser a parte mais vulnerável na relação, muitas vezes não conseguia obter a indenização que lhe era devida.

Nesse contexto, surgiu a teoria do risco, que argumenta que quem gera o risco deve assumir a responsabilidade pelos danos causados a terceiros, independentemente de culpa. Isso ocorre porque o empregador se favorece da produtividade do trabalhador, que está exposto a riscos profissionais, e, portanto, deve ser responsável pelos infortúnios que acontecem. Assim, a teoria do risco se alinha com o princípio de proteção ao trabalhador presente no direito trabalhista.

A teoria foi posteriormente incorporada pelo Código Civil de 2002, conforme disposto em seu artigo 927, que estabelece que aquele que causar dano a outrem por ato ilícito tem a obrigação de repará-lo. O parágrafo único desse artigo destaca que a reparação do dano ocorrerá independentemente de culpa em casos específicos previstos em lei, ou quando a atividade normalmente exercida pelo autor do dano envolver, por sua natureza, risco aos direitos de terceiros.

O termo “dano” mencionado na norma refere-se ao prejuízo infligido/causado a uma pessoa, o que implica uma lesão a um bem ou interesse jurídico, podendo ser de natureza material ou moral (DINIZ, 1996, p. 48).

Assim, a responsabilidade objetiva pode ser reconhecida quando o ambiente laboral é claramente propício ao surgimento de doenças ou quando o empregador falha em sua obrigação de supervisionar os colaboradores, como na ausência de avaliações periódicas da saúde física e mental. Ou seja, em casos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, as lesões decorrem das condições do ambiente de trabalho, que, conforme estipulado na Constituição, faz parte do conceito abrangente de meio ambiente. Assim, estabelece-se uma situação particular que justifica a natureza objetiva da responsabilidade.

No entanto, há uma corrente de pensamento diferente que argumenta que a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho deve ser

subjetiva, exigindo a comprovação da culpa. Os defensores dessa visão baseiam-se no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que prevê a indenização apenas quando a empresa “incorrer em dolo ou culpa”, e, por se tratar de uma norma superior, não poderia ser anulada por disposições do Código Civil. Além disso, o artigo 927 do Código Civil é mais abrangente, enquanto a Constituição é mais específica.

Embora se reconheça o respeito a opiniões divergentes, este trabalho se baseia na natureza objetiva da responsabilidade pela proteção prevista no direito do trabalho. De acordo com Gustavo Garcia (2014, p. 122), a conclusão mais lógica é que a aplicação da regra contida no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, possibilita garantir aos trabalhadores direitos trabalhistas que superem o mínimo legislativo, visando à melhoria de suas condições sociais

Para reforçar a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, o Supremo Tribunal Federal (STF) ratificou a tese de repercussão geral (Tema 932), que identifica a constitucionalidade do direito à indenização o empregado em atividades de risco, devido a danos resultantes de acidentes de trabalho, sem a necessidade de provar a culpa ou dolo do empregador; basta a demonstração do nexo causal. Essa decisão, o ministro-relator, Dr. Alexandre de Moraes, confirmou a compatibilidade entre o artigo 927 do Código Civil e o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição.

## **RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - ESFERA CIVIL**

A responsabilidade do empregador em relação às doenças do trabalho vai além das esferas trabalhista e previdenciária, podendo abranger também a esfera civil, especialmente quando há uma violação da dignidade da pessoa humana e da integridade moral, que são direitos subjetivos da personalidade. Isso se aplica desde que haja dolo ou culpa, conforme estabelece o art. 7, inciso XXVIII, da Constituição:

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 (BRASIL, 1988).

Trata-se de uma inovação introduzida pela Constituição de 1988, que possibilitou a acumulação da indenização pelo direito comum com a indenização acidentária. A princípio, a interpretação sugeria a necessidade de culpa em sentido amplo para responsabilizar o empregador. No entanto, ao analisar o ordenamento jurídico, conclui-se que a responsabilidade objetiva se aplica em casos de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais resultantes de danos ao ambiente de trabalho.

Conforme amplamente discutido, a síndrome de burnout resulta da violação do direito à saúde do trabalhador, em decorrência das condições do ambiente de trabalho em que ele se encontra. A responsabilidade de garantir um espaço de trabalho saudável recai sobre o empregador. Nesse sentido, em consonância com a noção de “dano” mencionada anteriormente, o artigo 186 do Código Civil estabelece que quem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito de outra pessoa e causar dano, mesmo que apenas de natureza moral, comete um ato ilícito.

A mesma norma estabelece a obrigação de reparação após a prática de um ato ilícito, conforme previsto no artigo 927 do Código Civil, que afirma que quem causar dano a outrem por meio de um ato ilícito (arts. 186 e 187) deve repará-lo. Entre os responsáveis pela reparação civil, o legislador deixou claro que o empregador é incluído. De acordo com o artigo 923, inciso III, o empregador ou comitente é responsável pela reparação em relação aos seus empregados, serviçais e prepostos, no desempenho de suas funções ou em decorrência delas.

Mas adiante, o artigo 950 do mesmo código vai mais além ao estabelecer punições para ofensas que impedirem o exercício da profissão pela vítima, mesmo que de forma reduzida. Se a ofensa resultar em um defeito que impeça o ofendido de exercer seu ofício ou diminua sua capacidade de trabalho, a indenização deve incluir, além das despesas de tratamento e dos lucros cessantes até a recuperação, uma pensão correspondente ao valor do trabalho que a pessoa deixou de realizar ou à

depreciação que sofreu. O prejudicado, por sua vez, pode optar por receber a indenização em um único pagamento, se assim desejar.

## **POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Ainda antes de ser oficialmente reconhecida como doença ocupacional, os Tribunais Regionais do Trabalho já se pronunciavam a favor da responsabilização do empregador nos casos de empregados afetados pela síndrome de burnout.

Em uma decisão de 2009, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, sob a relatoria do Desembargador Luiz Celso Napp, condenou um empregador a pagar indenização por danos morais e materiais a uma funcionária que desenvolveu a síndrome de burnout. A condenação se baseou na evidência de que a doença ocupacional foi causada por um ambiente de trabalho hostil, caracterizado por assédio moral. Essa situação gerou graves sintomas físicos e psíquicos, o que levou à violação dos direitos da personalidade da trabalhadora. A seguir apresentada a ementa da decisão referida:

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, Publicação: 18/08/2009.

Nos dias de hoje, é considerado essencial demonstrar que o ambiente de trabalho foi o fator desencadeante da doença, estabelecendo o que se denomina "nexo causal". Nesse contexto, as decisões mais recentes dos Tribunais do Trabalho indicam a importância de uma perícia que comprove as condições laborais que podem levar ao surgimento da síndrome de burnout, como sobrecarga de trabalho, altos níveis de exigência ou uma gestão rígida de pessoal. Portanto, é crucial investigar o nexo de causalidade. Confira:

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". NEXO CONCAUSAL CONFIGURADO. Hipótese em que o laudo pericial concluiu ter o reclamante sido acometido por síndrome de "Burnout", quadro típico de distúrbio psiquiátrico que determina depressão e ansiedade, tendo como origem e/ou agravamento o ambiente de trabalho e atividades laborais. Dano extrapatrimonial evidenciado. Indenização devida. (TRT-4 - ROT: 0020032-62.2022.5.04.0731, Relator: MARIA MADALENA TELESKA, Data de Julgamento: 24/11/2023, 3ª Turma).

Dessa forma, os desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região compreendem que a simples comprovação do nexo de causalidade é suficiente para estabelecer a obrigação de indenizar:

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL SENDO COMPROVA O NEXO CAUSAL 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 supervisora na ré, a ensear o dever de indenizar os danos morais experimentados (TRT-4 – ROT: 00202491120215040030, Data de Julgamento: 19/06/2022, 2ª Turma).

A prova oral também desempenha um papel significativo nas decisões. O julgamento destacado a seguir, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ilustra a relevância dos depoimentos obtidos para evidenciar as condições de trabalho que contribuíram para 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)

Ficou evidente através da prova oral que a autora não usufruiu

adequadamente de suas férias anuais, limitando seu descanso a apenas uma semana e algumas emendas de feriados. Mesmo assim, ela continuou disponível para sua equipe, realizando tarefas remotamente, o que prejudicou os objetivos das pausas anuais. Essa situação contribuiu para que a autora desenvolvesse a Síndrome de Burnout.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, é possível observar uma posição favorável à teoria da responsabilidade objetiva em situações de doença ocupacional, enfermidades profissionais ou acidentes 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 infortúnica 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 irresignação 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).

Pode-se concluir que, segundo o Ministro relator, a comprovação de culpa no surgimento ou agravamento da doença é irrelevante, pois a empresa é responsável pela sua organização interna e operacional. Assim, a culpa é considerada presumida quando se estabelece o nexo causal entre o trabalho e a doença que afetou a funcionária. Conseqüentemente, o empregador foi condenado a indenizar a trabalhadora lesionada.

Outro aspecto importante destacado pela respeitável Tribunal Superior do Trabalho é que a culpa necessária para a indenização por danos morais também é presumida em casos de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho. Isso se deve à violação da dignidade humana decorrente da limitação da condição física do trabalhador, mesmo que essa limitação seja temporária.

É indiscutível que a responsabilidade do empregador em relação ao diagnóstico de síndrome de burnout do empregado é necessária devido às múltiplas

violações aos direitos à saúde, à dignidade humana e até mesmo ao direito ao trabalho. Isso porque o trabalhador afetado fica incapacitado de exercer suas funções, o que é um princípio fundamental consagrado pela Constituição. Dado que a doença está intimamente relacionada ao trabalho e às condições do ambiente laboral, não é exigida a comprovação de culpa da empresa, uma vez que se presume o descumprimento de seu dever de cuidado.

Entretanto, para fundamentar a condenação, é crucial comprovar a existência de condições prejudiciais no ambiente de trabalho. Essa comprovação pode ser feita por meio de diversas evidências, como laudos periciais ou depoimentos de partes e testemunhas. O essencial é demonstrar ao julgador que o empregador negligenciou suas responsabilidades, criando um ambiente propício ao surgimento da doença, para que a indenização ao empregado pelos danos sofridos seja possível.

## CONCLUSÃO

O presente estudo sobre a responsabilização do empregador, em função do reconhecimento da síndrome de burnout como uma doença ocupacional, abordou de forma objetiva os principais sintomas que afetam os indivíduos, englobando aspectos fisiológicos e comportamentais, e a definiu como um fenômeno de caráter psicológico e social.

Além disso, a pesquisa destacou o aumento dessa condição na sociedade contemporânea, reconhecendo que o trabalho se tornou não apenas uma fonte de sustento, mas também um meio de obter reconhecimento social. A crescente necessidade de passar mais tempo no ambiente de trabalho e a influência que isso exerce sobre os indivíduos são cada vez mais evidentes. Consequentemente, as pressões excessivas, a busca por alta produtividade e competitividade, assim como a pressão constante, impactam diretamente a saúde mental do trabalhador, podendo resultar na síndrome de burnout.

Nesse contexto, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a origem ocupacional da síndrome e a incluiu em sua lista de doenças ocupacionais,

umentando a responsabilidade do sistema jurídico em proteger os afetados e garantir seus direitos trabalhistas e previdenciários, que é o foco deste estudo. Como discutido ao longo do trabalho, é um direito do trabalhador atuar em um ambiente saudável, sendo responsabilidade do empregador assegurar que todos os protocolos de segurança e saúde sejam seguidos, evitando danos físicos, cognitivos ou emocionais. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição consagra o princípio da prevenção, impondo ao empregador a obrigação de implementar medidas que garantam um ambiente de trabalho adequado, através do cumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho, reduzindo assim o risco de desenvolvimento da síndrome de burnout.

A legislação previdenciária fornecerá o suporte necessário para que o empregado reconheça a doença por meio de perícia, equiparando-a a um acidente de trabalho em razão da incapacidade resultante. Desta forma, o trabalhador terá garantida a manutenção de sua remuneração após 15 dias de afastamento. Além disso, ao retornar ao trabalho, terá direito à estabilidade por um período mínimo de doze meses. Em casos mais graves, poderá ser reconhecida a incapacidade total e permanente para o exercício da profissão, assegurando ao afetado o sustento por meio da aposentadoria por invalidez.

De qualquer forma, ao confirmar a existência da doença no empregado, é fundamental investigar se as condições do ambiente de trabalho fornecidas pelo empregador foram a causa, ou seja, se existe um nexo causal. Se afirmativo, os danos resultantes devem ser reparados. Nesse sentido, a legislação trabalhista abordará as formas de avaliar a responsabilidade do empregador diante do evidente descumprimento da obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável. Por exemplo, poderá conceder ao empregado uma indenização pelos danos morais sofridos. Ademais, também se vislumbra a possibilidade de indenização na esfera civil, uma vez que o dano causado a terceiros devem ser reparado.

A análise da jurisprudência revelou entendimentos favoráveis à

responsabilização objetiva do empregador, dispensando a necessidade de comprovação de culpa. Também foi reconhecida a equiparação da síndrome de burnout a um acidente de trabalho e foram apresentadas diversas maneiras de demonstrar o nexo causal entre a doença e o ambiente de trabalho. Isso pode ser feito por meio de perícia médica, além da coleta de depoimentos das partes envolvidas e testemunhas, e de provas documentais.

Por fim, concluiu-se que é fundamental promover trabalhos multidisciplinares para conscientizar e atualizar profissionais da área da saúde, peritos judiciais, trabalhadores e empregadores sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável e a necessidade de equiparar a proteção da saúde mental à saúde física. Ademais, em casos de adoecimento do empregado, o empregador deve ser responsabilizado e obrigado a repará-lo, assim como ocorre em situações de doenças físicas, desde que se prove que a enfermidade não teria ocorrido se o indivíduo não tivesse sido exposto a um ambiente de trabalho insalubre.

## REFERÊNCIAS

- ABRIL. **Burnout é reconhecido pela OMS**. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>. Acesso em: 25 out. 2024.
- ADORNO, S. Violência e crime sob o domínio do medo na sociedade brasileira. In: BOTELHO, A.; SCHWARCZ, L. M.(Org.). **Cidadania, um projeto em construção**. São Paulo: Claro Enigma, p.72-80, 2012.
- ALVES, J. S. C.; BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Trabalho emocional como preditor de burnout entre policiais militares. **Avances en Psicología Latinoamericana**, [s.l.], v. 35, n. 3, p. 459, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/799/79952834004.pdf>. Acesso em: 15 de outubro de 2024
- ANDRADE, J. S.; GUIMARÃES, L. A. M. Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares. **Revista Laborativa**, São Paulo, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, 2017.
- BERNARDO, André, Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. **Vea Saúde**, 2022. Disponível em:

<<https://saude.abril.com.br/mentesaudavel/burnout-e-reconhecimento-pela-oms/>>. Acesso 21 de outubro de 2024.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 28 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 24 out. 2024.

CIPRIANO, Giseli. **Entenda porque a OMS classifica a síndrome de burnout como doença de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho#:~:text=Giseli%3A%20Ter%20a%20s%C3%ADndrome%20do,responsabilidades%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20situa%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 24 out. 2024.

COUTO, A. L. Plantão psicológico: uma possível intervenção na promoção da Saúde Mental do trabalhador. **Psicologia. Pt – O portal dos psicólogos**, Porto, v. 1, n. 1, p. 1-25, 2018. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1331.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

DANTAS, M. A. et al. Avaliação de estresse em Policiais Militares. **Revista Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 66-77, 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&id=S1516-36872010000300006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&id=S1516-36872010000300006).

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

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: Uma abordagem Psicossomática**. São Paulo, Atlas, 2012.

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

FURTADO, Emmanuel Teófilo. A constitucionalização do direito ambiental do trabalho. 2020. In: LAZZARI, João B.; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Direito Previdenciário**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788530990756. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530990756/>. Acesso em: 24 outubro 2024.

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

MELO, L. P.; CARLOTTO, M. S. Prevalência e Preditores de Burnout em Bombeiros. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Porto Alegre, v. 36, n. 3, p. 668-681, 2016. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-8932016000300668&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-8932016000300668&script=sci_arttext). Acesso: 22 de outubro de 2024.

MENDANHA, Marcos Henrique; BERNARDES, Pablo Ferreira; SHIOZAWA, Pedro. **Desvendando o burn-out:** uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018. ISBN 978-85-361-9729-6.

MOREIRA, T. S. V. O impacto do estresse ocupacional e Síndrome de Burnout entre militares do Exército Brasileiro. **Revista Científica da EsSEX**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 29-35, 2019. Disponível em: <http://www.ebrevistas.eb.mil.br/index.php/RCEsSEX/article/view/3208>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.

PINHEIRO, L. R. S.; FARIKOSKI, C. Avaliação do nível de estresse de policiais militares. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 8, n. 1, p. 14-19, jun. 2016. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/1250>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.

PINTO, Otávio. Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros. **Jornal da USP**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20burnout%20acomete%2030%25%20dos%20trabalhadores%20brasileiros,-Ot%C3%A1vio%20Pinto%20e&text=De%20acordo%20com%20dados%20da,da%20Sa%C3>

SOARES, L. E. **Segurança pública:** presente e futuro. Rio de Janeiro: Estudos Avançado, 2006

VARELLA, Drauzio. **Síndrome de burnout:** esgotamento profissional. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 25 out. 2024.