# A SÍNDROME DE BURNOUT E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Janine Ferreira Silva Matos

# RESUMO

**Introdução**: A Síndrome de Burnout é uma doença ocupacional que resulta do desgaste emocional, físico e cognitivo decorrentes de longas jornadas de trabalho. No âmbito da pandemia, foi adotado o regime de home office e, com isso, o número de empregados acometidos pela doença sofreu um aumento. Dentre as consequências da síndrome, está a incapacitação para o trabalho, devido aos sintomas, como irritabilidade, mudanças bruscas de humor, ansiedade, fadiga física e emocional. **Objetivo**: Analisar a responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout. **Metodologia**: A pesquisa é bibliográfica e qualitativa, já que foram utilizados materiais já publicados acerca do tema. Ademais, foram analisadas leis e jurisprudências dos Tribunais brasileiros para se compreender a visão dos magistrados em relação ao tema. **Conclusão**: São necessárias mudanças nas relações trabalhistas para impedir que o capitalismo coloque em risco a saúde do empregado. Assim, cabe ao empregador a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho digno e saudável com base nos princípios fundamentais e sociais.

**Palavras-Chave**: Síndrome de Burnout. Responsabilidade Civil. Direito do Trabalho.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO. A SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEPÇÕES E CARACTERÍSTICAS. PRINCÍPIOS E DIREITOS TRABALHISTAS E A SÍNDROME DE BURNOUT. 4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA SÍNDROME DE BURNOUT. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

# INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, também chamada de Síndrome do Esgotamento Emocional, é uma doença ocupacional resultante do desgaste emocional, físico e cognitivo de longas jornadas de trabalho em ambientes de trabalho inapropriados que negligenciam a saúde dos empregados ao impor-lhes metas inalcançáveis e atividades que exigem muita competitividade ou responsabilidade. Sendo assim, a síndrome gera incapacitação para o trabalho, pois é uma doença depressiva que causa irritabilidade, mudanças bruscas de humor, ansiedade, fadiga física e emocional, dentre outros sintomas.

O objeto de estudo deste trabalho é o esclarecimento acerca da Síndrome e a responsabilidade civil do empregador. Ressalta-se que, no recente contexto de pandemia, foi adotado o regime de trabalho em home office, o que fez com que a casa do empregado, por vezes, tornasse-se o ambiente de trabalho. Por tal motivo, o número de empregados acometidos pela síndrome sofreu um crescimento, já que essa mudança trouxe dificuldades para controlar a demanda de trabalho dos empregados, bem como suas jornadas de trabalho.

Sabe-se que, desde a década de 1990, a Síndrome de Burnout acomete milhões de pessoas no cenário trabalhista mundial. Isso, pois, essa década foi marcada pela modificação dos meios de comunicação, o que tornou as interações sociais mais imediatistas dentro do âmbito trabalhista. Assim sendo, é notória a pertinência do presente estudo e a importância de difundir as ideias apresentadas na sociedade, pois deve-se buscar a diminuição dos níveis de estresse nos ambientes de trabalho.

Salienta-se, ainda, que essa diminuição é favorável aos dois lados. Alcançando-a, o empregador não corre o risco de sofrer uma condenação a indenizar algum funcionário que tenha sido acometido pela síndrome, já que a obrigação do patrão é manter um ambiente de trabalho apropriado e saudável. Outrossim, o empregado não corre o risco de saúde ao negligenciar seus limites no que concerne às suas jornadas de trabalho.

Assim, na primeira parte do estudo, abordar-se-á as concepções da Síndrome de Burnout, traçando-se o caminho percorrido pelos pesquisadores até chegar no enquadramento da doença na Classificação Internacional de Doenças (CID). Ademais, serão estudadas as características da doença e seus sintomas.

Na segunda parte, será feita uma breve análise acerca do princípio trabalhista da proteção e seus subprincípios, quais sejam: o princípio da norma mais favorável; o princípio da condição mais benéfica; e o princípio *in dubio pro operário*. Esses princípios são importantes, pois visam ao equilíbrio na relação trabalhista, já que o empregado é parte hipossuficiente na relação e, em

especial neste caso de acometimento da síndrome, a parte ainda mais frágil. Além disso, também será discutido o direito à saúde no ambiente de trabalho.

Por fim, na terceira parte, abordar-se-á a responsabilidade civil do empregador diante dos empregados que, por ventura, vierem a adquirir a Síndrome de Burnout. Serão analisados, então, como se dá a aplicação do instituto da responsabilidade civil, bem como os direitos e deveres de empregadores e empregados.

Desse modo, o objetivo do trabalho possui cunho descritivo, pois buscou-se analisar as relações no âmbito trabalhista, o contexto normativo brasileiro e os princípios que regem a relação entre trabalhador e empregador. A abordagem foi qualitativa, uma vez que não quantificou dados, tendo sido, contudo, realizado um trabalho de análise a partir dos dados coletados. A metodologia foi de cunho bibliográfico, visto que foi elaborada com base em materiais já publicados, tais como artigos científicos, monografias, dissertações, teses, doutrinas, legislação e jurisprudências.

# A SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEPÇÕES E CARACTERÍSTICAS

Em 1953, o termo Burnout começou a ser utilizado após a publicação de um estudo de caso conhecido como “*Miss Jones*”, dos autores Schwartz e Will, no qual foram relatados os problemas de uma enfermeira psiquiátrica que estava enfrentando problemas em seu trabalho. Posteriormente, na década de 1960, outro estudo, intitulado “*A burn Out Case*”, de Graham Greene, foi publicado e relatava o caso de um arquiteto que abandonou a sua profissão devido a sentimentos de desilusão com a profissão (FRANCO et al., 2019)

Tal síndrome é um distúrbio emocional decorrente das relações de trabalho, normalmente ocasionadas por um conjunto de elementos que acabam por favorecer o aparecimento de sintomas como estresse demasiado, prejudicando a qualidade de vida dos indivíduos, além de provocar outros sintomas incapacitantes para o trabalho (Valio, 2018).

A Síndrome de Burnout, também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, passou a ser entendida como uma doença nos Estados Unidos na década de 1970. Os estudos sobre a síndrome de Burnout se multiplicaram entre 1974 e 1975 por meio dos artigos publicados pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger. Os artigos publicados faziam referência ao esgotamento mental e físico dos trabalhadores que exerciam funções assistenciais (FRANCO et al., 2019).

Consoante Valio (2018, p. 67):

Freudenberger verificou também que os trabalhadores mais acometidos eram os que tinham por função serviços relacionados ao trato com pessoas. Assim, estariam em risco professores, médicos, enfermeiros, agentes de saúde, policiais, advogados, jornalistas e até altos executivos. O risco também estaria ligado a outras profissões que envolviam alto investimento pessoal (...). O pesquisador identificou que pessoas com personalidades dinâmicas com propensão a assumir funções que demandam grande responsabilidade ou de liderança, bem como pessoas idealistas com senso de autocrítica elevado, que se esforçavam por alcançar metas, que eram muito dedicadas ao trabalho, estariam mais expostas a fatores desencadeadores da Síndrome de Burnout.

Para Benevides (2010, p. 18), essa doença é “um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional, familiar e social.” A pesquisadora Christina Maslach, especialista em Burnout, conceitua a síndrome como sendo:

[...] um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores (MASLACH, 2001 *apud* Carlotto, 2009, online).

Na Classificação Internacional de Doenças (CID-10, online), a síndrome de Burnout era classificada como CID10-Z73, ou seja, “problemas relacionados com a organização de seu modo de vida”. A partir de janeiro de 2022, a síndrome passou a ter a classificação CID11- QD85 como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”.

Os causadores do estado de estresse são caracterizados em físicos, cognitivos e emocionais. Os físicos são oriundos de ambientes externos. Os cogitivos ameaçam a integridade do indivíduo ou o seu patrimônio. Por fim, os emocionais se manifestam por meio de sentimentos, como medo, ira, dentre outros.

Ainda sobre o estresse, Sandy (apud PEREIRA, 2014, p. 29) afirma que ele passa por três fases, quais sejam: alarme, resistência e esgotamento. Na primeira fase, o organismo fica exposto ao agente causador de estresse e, então, ativa o estado de alerta. Essa fase possui dois ciclos: choque (que consiste na aparição do agente) e contrachoque (as defesas são colocadas em funcionamento pelo organismo). Com a ativação das defesas, o organismo entra na segunda fase, qual seja: a resistência, e tende a adaptar-se ao agente agressor. O processo se encerra, então, caso a pessoa logre êxito na retirada ou eliminação do agente causador. Caso não haja êxito, inicia-se terceira fase que é o esgotamento, na qual há o rompimento dos mecanismos de adaptação e os sintomas da primeira fase (alarme) reaparecem, causando danos ao organismo.

Sendo assim, a síndrome de Burnout, consoante Oliveira e Pedrosa (2020, s/p), é caracterizada “por sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados a este, e redução da eficácia profissional”. De acordo com a OMS, para caracterizar a síndrome, é preciso que o esgotamento seja específico a fenômenos relativos ao âmbito profissional.

De acordo com Trigo et al. (2013, p. 225), os sintomas mais característicos da Síndrome de Burnout são a exaustão emocional e o distanciamento afetivo que abrangem:

[...] sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença deste muitas vezes desagradável e não desejada.

Valio (2018, p. 65) ainda diz que

Estar tão exausto e desanima com o trabalho (e com a vida), que a pessoa se encontra esgotada,a tal ponto que sente toda a sua energia se esvair como se estivesse queimando ou esgotando seu "combustível psicofísico", irritabilidade no trato com as pessoas, na relação de trabalho com clientes destinatários de trabalho e colegas, indiferença sabotagem, absenteísmo, sintomas psíquicos e físicos de repulsa ao trabalho e ao ambiente de trabalho, desânimo por falta de reconhecimento e crescimento profissional, uso de drogas para fugir do problema. No fim, todas essas características são claro sintomas de que esse indivíduo acaba "queimado", esgotado completamente, com sintomas psíquicos e físicos, desistência do trabalho. Esta é a Síndrome de Burnout. O termo burnout é uma composição de burn, queima, e out, exterior, significando metaforicamente que a pessoa com essa condição de estresse somático excessivo, ou distresse, se consome física e emocionalmente, passando a adotar comportamento agressivo e irritadiço. A expressão burnout, em inglês, significa aquilo que deixou de funcionar por completa falta de energia, por ter sua energia totalmente esvaída, aquilo que chegou ao limite máximo.

Ainda sobre os sintomas, eles se dividem em psíquicos, defensivos, físicos e comportamentais. Os efeitos psíquicos podem ser: falta de atenção e de concentração, alterações de memória, além de sentimentos de desânimo, baixa autoestima e solidão. Os efeitos defensivos levam o indivíduo a buscar o isolamento social e causam perda de interesse pelo trabalho e sentimento de onipotência. Os efeitos físicos podem ser fadiga, distúrbios do sono, enxaqueca, dores musculares, dentre outros. Por fim, os efeitos comportamentais são perda de iniciativa, incapacidade de relaxar, irritabilidade e agressividade (PEREIRA, 2014, p. 44).

Para Trigo et al. (2007, p. 230):

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste.

Além das características e sintomas, faz-se imprescindível compreender, também, as concepções teóricas que englobam a Síndrome de Burnout. Essas concepções são a clínica, a sociopsicológica, a organizacional e a sócio-histórica. No âmbito da concepção clínica, a síndrome de Burnout se caracteriza como um conjunto de sintomas físicos que podem causar, inclusive, a depressão. Nessa senda, o psicanalista Freudenberger compreende a síndrome, não como um processo, mas como um estado (FRANCO et al., 2019).

Na concepção sociopsicológica, a síndrome de Burnout possui variáveis socioambientais e fatores multidimensionais, tais como: a exaustão emocional e a despersonalização, a qual é caracterizada por alteração de personalidade. Tal síndrome pode ser definida em três esferas, consoante Valio (2018, p. 77):

* 1. Exaustão Emocional: Ocorre quando o indivíduo percebe não possuir mais condições de despender energia que sua atividade laboral requer. Algumas das causas apontadas para a exaustão é a sobrecarga de atividades e o conflito nas relações interpessoais.
	2. Despersonalização: o autor descreve como uns dos aspectos típicos da Síndrome de Burnout, um elemento que distingue essa Síndrome do estresse em si. Entendida como uma forma de autodefesa do profissional da carga emocional derivada pelo contato direto com outras pessoas. Ou seja, age com atitudes incessíveis em relação às pessoas nas funções por eles desempenhadas. O indivíduo cria uma barreira, aparentemente não se sensibilizando com os problemas alheios. O indivíduo afetado por Burnout acaba agindo com cinismo, indiferença, rigidez, e também com impessoalidade, ignorando o sentimento da outra pessoa.
	3. Reduzida Realização Profissional: a pessoa com Burnout pode ter a sensação de insatisfação pessoal com seu desempenho no trabalho e consigo própria, apresentando sentimentos de incompetência e baixa autoestima.

Sobre a despersonalização, ainda é importante esclarecer melhor o tema. Conforme Jimenéz; Oliver; Aragoneses (apud PEREIRA, 2014, p. 37):

Cabe ressaltar o papel desempenhado pela Despersonalização que, apesar desta resposta poder ser uma via de enfrentamento aceitável ao produzir uma distância interpessoal entre os beneficiários do próprio trabalho, levando a uma preocupação distanciada do exercício da profissão, tal resposta se comporta de forma claramente negativa quando associada à exaustão

emocional, produzindo um sentimento inefetivo de controle da situação, intrinsecamente combatido no desempenho profissional dos trabalhadores em serviços humanos.

Na concepção organizacional, os agentes estressores organizacionais são os causadores da síndrome que é uma consequência do desajuste entre as necessidades do trabalhador e as necessidades do empregador ou da empresa. Assim, é possível que haja um estabelecimento de metas e objetivos a serem cumpridos, todavia tal cobrança não pode ultrapassar os limites do que seria aceitável, tornando-se abusiva. Caso isso ocorra, tal conduta será tida como ilícita, já que o empregador não tem o direito de agir com humilhações e desrespeito em busca dos seus objetivos. Por fim, a concepção sócio-histórica prioriza o papel da sociedade em vez de fatores institucionais ou pessoais.

# PRINCÍPIOS E DIREITOS TRABALHISTAS E A SÍNDROME DE BURNOUT

As relações trabalhistas passaram por inúmeras modificações, desde a Revolução Industrial até os movimentos contemporâneos, tais como migração pendular e regime de home office, para garantir direitos e deveres a empregados e empregadores. Os conflitos existentes entre os dois lados são nítidos e, daí, surge a necessidade de normatizar as relações trabalhistas, visto que os empregados estão no polo hipossuficiente da relação.

O princípio da proteção, então, surge dessa necessidade de regular e tutelar as relações entre trabalhadores e empregadores. Consoante Ramos (2019), esse princípio traz um mínimo de garantias aos trabalhadores, por meio da edição pelo Poder Público de regras impositivas que objetivam diminuir as desigualdades existentes na relação trabalhista, bem como assegurar o mínimo que o trabalhador precisa.

Para Delgado (2017, p. 214-215),

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo- retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Os princípios trabalhistas visam à proteção do trabalhador e, dentre os vários princípios

presentes na legislação, o princípio da proteção se destaca por se subdividir em outros três princípios. O princípio da proteção ao empregado “tem como função aplicar as principais dessemelhanças financeiras envolvendo o empregador e seu subordinado” (FLORES, *et al*., 2019) buscando um apoio jurídico que esteja, preferencialmente, destinado ao empregado, já que este é a parte hipossuficiente da relação.

Consoante os autores Sandes e Rezentti (2020, p. 25), o princípio da proteção

Busca equilibrar a relação existente entre o trabalhador e o empregador, conferindo à parte hipossuficiente (parte mais fraca desta relação) uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação trabalhista.

Seguindo o mesmo entendimento, Resende (2020, p. 26) afirma que:

Pode-se dizer que o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Desse modo, o principal intuito do Direito Trabalhista consiste em buscar um reequilíbrio da relação jurídica entre empregador e empregado por meio de normas que visem à proteção da parte hipossuficiente. Nesse contexto, o princípio em análise pode ser dividido em três subprincípios, quais sejam: a) princípio da condição mais benéfica; b) princípio da norma mais favorável; e c) princípio *in dubio pro operario* (RESENDE, 2020).

O princípio da condição mais benéfica prevê que, quando o emprega obtém determinadas vantagens, elas não poderão ser modificadas com o objetivo de prejudicá-lo. Esse princípio, portanto, liga-se à ideia de direito adquirido. Contudo, esse princípio não tem aplicabilidade no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, já que “a conquista de direitos trabalhistas formalizados por instrumentos coletivos vigora no prazo máximo de dois anos, sendo vedada a ultratividade” (SANDES; RENZETTI, p. 27).

Consoante Plá Rodrigues (2000, p. 54)

A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.

Ressalta-se que a vedação ao retrocesso prevê também que ambas as partes atentem-se aos limites legais e temporais. A título de ilustração, o pagamento de verba indenizatória por

insalubridade pode ser interrompido caso o empregado não esteja mais em contato com o ambiente insalubre (SALES, 2020).

O princípio da norma mais favorável prevê que, no âmbito trabalhista, não haverá, necessariamente, sobreposição hierárquica das normas, ou seja, caso exista mais de uma norma aplicável ao caso em análise, deve-se primar por aquela que seja mais benéfica ao empregado, independentemente da sua posição na escala de hierarquia.

Por fim, o princípio do “in dubio pro operário” objetiva proteger a parte mais vulnerável da lide que, no caso, seria o empregado. Essa vertente encontra respaldo quando há dúvidas no que concerne à interpretação ou à aplicação das normas jurídicas (QUEIROZ, 2013), sendo que será aplicada aquela que favorecer, da melhor forma, o empregado. Todavia, consoante Sales (2020, s/p):

(...) há de se observar que ele não pode ser utilizado quando se criada uma dúvida para induzir ao favorecimento do empregado e, segundo doutrina majoritária, no âmbito do direito processual do trabalho, no tocante às provas, deve-se observar metodologia própria para sua aplicação.

Sendo assim, o princípio do “in dubio pro operário” é garantido ao trabalhador, mas deve- se analisar o caso concreto para que, em sua aplicação, não haja excessos, causando prejuízos a uma das partes.

É importante salientar que o princípio do “in dubio pro operário” não se confunde com o princípio da norma mais favorável. Este deverá ser considerado em três momentos, consoante os ensinamentos de Delgado (2017, p. 215):

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

No que concerne aos direitos do trabalhador, merece destaque o direito à saúde no ambiente de trabalho. Apesar de todo o desenvolvimento tecnológico, social e econômico, muitos empregados ainda sofrem com a falta de compreensão ao próximo, assédio sexual e moral, e violação de direitos e garantias constitucionais.

Quando se fala em direito à saúde no ambiente de trabalho, busca-se salientar os direitos trabalhistas que se referem a um local de trabalho digno e à liberdade de não ser assediado de forma moral ou sexual por ninguém (ALVES, LEÃO, 2021). Padilha (2011, p. 243) ratifica

esse pensamento ao dizer que:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são assegurados bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

É importante ressaltar que, em locais cujo nível de estresse é alto e haja uma alta competitividade motivada pelo empregador, será um ambiente no qual as chances de haver um elevado número de empregados acometidos pela Síndrome de Burnout serão altas.

Convém frisar ainda a garantia constitucional desse ambiente saudável previsto na CRFB/88:

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

(...)

1. – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
2. – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. (BRASIL, 1988)

Nessa senda, é preciso compreender a relação existente entre meio ambiente do trabalho e saúde do empregado. Consoante Barros (2010), o meio ambiente de trabalho saudável é imprescindível para que os empregados possam exercer suas funções de forma digna. Nesse contexto, entende-se que o ambiente de trabalho é um local no qual deve haver uma fiscalização contínua para que o empregado possa usufruir de um ambiente saudável, em que há boa convivência social e atividades que não coloquem em risco sua integridade física, psíquica e cognitiva.

É importante frisar que existem as Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) que regem as condições estruturais do ambiente de trabalho com o objetivo de resguardar a saúde dos trabalhadores. Todavia, grande parte delas preocupa-se apenas com a integridade física em detrimento da moral e psíquica (Tuma, Vieira, 2015).

Em contrapartida, o Anexo II da NR 17 traz um avanço no contexto da integridade psicológica dos empregados ao trazer

(...) a vedação de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento (...) sendo eles: estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.” (TUMA, VIEIRA, 2015, p. 94)

Fiorillo (2013) também aborda o meio ambiente de trabalho como um local onde os indivíduos exercem suas funções laborais e, portanto, deve haver um equilíbrio baseado na salubridade do ambiente e na ausência de agentes comprometedores da saúde física e psicológica dos empregados.

Assim, é preciso fazer uma correlação entre meio ambiente de trabalho e saúde do trabalhador. O ambiente trabalhista, mais que um local, é um “âmbito vital, fundamental para o desenvolvimento pleno das relações sociais do trabalhador” (SANTOS, 2010, p. 37).

Nessa senda, consoante Tuma e Vieira (2015, p. 95):

(...) as condições psicológicas do trabalhador devem integrar o conceito de meio ambiente do trabalho, pois são fundamentais para a proteção da qualidade de vida do empregado. Ou seja, o meio ambiente do trabalho para ser considerado equilibrado, deve também garantir a incolumidade psíquica dos obreiros.

Com o advento da pandemia do COVID-19, tal discussão tornou-se ainda mais pertinente, já que, como medida de prevenção sanitária, foi adotado o regime de home office e o ambiente de trabalho passou a ser a própria casa do empregado. Assim, o empregador deveria buscar meios para manter uma fiscalização acerca das atividades exercidas pelos trabalhadores, bem como proporcionar o controle de jornada.

# RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de Burnout é considerada, pela Lei n° 8.213/91, como acidente de trabalho. Ademais, o Decreto n° 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social, e a Portaria n° 1.399/99, do Ministério da Saúde, classificam a síndrome como doença ocupacional.

Por tal motivo, a conscientização acerca dessa doença vem ganhando a atenção das empresas e do Estado. Com a modernização ocorrida no mercado de trabalho, o ritmo laboral se intensificou, o que gerou estresse e alta exigência mental e cognitiva. No contexto da medicina do trabalho, busca-se, por meio de organização e métodos, amenizar os processos

laborais. Isso, porque, é imprescindível que haja um atendimento preventivo ao empregado (OLIVEIRA, PEDROSA, 2020).

Consoante Oliveira e Pedrosa (2020),

O Conselho Federal de Medicina, ao editar a Resolução n° 1488/98, trouxe considerações para se estabelecer um nexo de causalidade entre as doenças associadas ao trabalho, onde além dos exames clínicos, o médico deve considerar a história clínica e ocupacional, o estudo do local e organização do trabalho, os dados de epidemias, a literatura atualizada, dentre outros fatores externos.

A OMS oficializou a síndrome de Burnout como síndrome crônica e, desde janeiro de 2022, ela foi incluída no (CID-11 QD85), como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”. Nesse sentido, havendo reconhecimento na perícia do INSS acerca da incidência da síndrome no empregado, ele deverá ser afastado de suas atividades até a devida recuperação e terá direito à estabilidade de, no mínimo, doze meses após a cessação do benefício recebido.

Após o reconhecimento do nexo de causalidade entre a atividade laboral e a síndrome de Burnout, surge o dever do empregador de reparar os danos. Ressalta-se que esse dever é independente de culpa, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 2002), trata-se de responsabilidade objetiva. Consoante Válio (2018, p. 99), “Sendo uma doença decorrente do risco da atividade laboral, a responsabilidade pelo infortúnio do trabalhador não pode ser subjetiva, mas objetiva, decorrente da teoria do risco”.

Nessa senda, o trabalhador receberá, consoante os artigos 949 e 950 do CC/02 (BRASIL, 2002), a indenização pelas despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, incluindo pensão correspondente à importância do trabalho, caso fique inabilitado ou tenha sua capacidade reduzida. O empregado poderá, ainda, exigir o pagamento da indenização de uma única vez, bem como outros prejuízos os quais tenha sofrido, consoante entendimento dos tribunais:

Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região TRT-3-RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO 001148643201550301320011486- 43.2015.5.03.0132 DOENÇA OCUPACIONAL-SÍNDROME DE BURNOUT-INDENIZAÇÃO.

Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pela indenização de cunho moral, nos termos dos arts.

186 e 927 do CCB e art. 5°, Incisos V e X da Constituição Federal. (RO 0011486432015503013200114864320155030132. Órgão Julgador 4° turma, Relatora Denise Alves Horta).

Em outro julgado, o Supremo Tribunal negou provimento ao Recurso Extraordinário 828040, no qual uma transportadora de valores tentou se eximir da responsabilidade diante da doença que acometeu o trabalhador devido a um assalto ocorrido em via pública. Há uma divergência entre artigo o artigo 7°, inciso XXVIII da CRFB/1988, que traz a responsabilidade civil do empregador como subjetiva, e o parágrafo único do artigo 927 do CC/02, que traz a responsabilidade civil como objetiva. Diante desse impasse, o STF foi ao encontro do Código Civil:

SUPREMO TRIBUNALFEDERAL-STF–RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE

828040 DF Distrito Federal. O Tribunal, por maioria, apreciando o tema da Repercussão Geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do relator, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Luiz Fux. Em seguida, o Tribunal deliberou fixar a tese de repercussão geral em assentada posterior. Ausentes justificadamente, os Ministros Celso de Melo e Dias Toffoli (presidente). Presidência do Ministro Luiz Fux (Vice-presidente). Plenário 05/09/2019. Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 12.03.2020 (STF- RE:828040 DF- DISTRITO FEDERAL, ata de n°7 de 12/03/2020, DJE n°65, divulgado em 19/03/2020).

Salienta-se que a responsabilidade objetiva pauta-se na teoria do risco criado. De acordo com Pereira (apud CHINELLATO; MACHADO; 2010, p. 674), “é o dever de reparar o dano que surge da atividade normalmente exercida pelo agente, que cria risco a direito ou interesses alheios”. Destaca-se, ainda, que atividade significa habitualidade profissional, sendo, normalmente, perigosa e de risco inerente, além de ser amparada por dispositivos legais, tais como: Lei de Acidente do Trabalho; Lei n° 6.453/77 - Lei dos Danos Nucleares; Código de Defesa do Consumidor; e CLT, quando trata de atividade perigosa.

Nessa senda, não se pode aceitar a construção de conceitos acerca de atividades de risco com fulcro em jurisprudências. Ressalta-se, por fim, que a ação de reparação civil, consoante o art. 206 do CC/02, prescreve em três anos (BRASIL, 2002) e a competência para processar e julgar é da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1988).

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que que foi estudado para a realização do presente trabalho, nota-se que é

fundamental que haja mudanças nas relações trabalhistas com o intuito de impedir que o capitalismo coloque em risco a saúde do trabalhador, cabendo, então, ao empregador a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho que seja digno e saudável com base nos princípios fundamentais e sociais.

A Síndrome de Burnout, ao acometer um indivíduo devido ao ambiente de trabalho maléfico, evidencia a problematização da relação envolvendo empregado e ambiente, principalmente nos casos em que os equipamentos de proteção individuais são invisíveis aos olhos do empregador.

Ressalta-se ainda que a OMS trouxe à tona o fato de que a referida síndrome vai além do estresse e evidenciou a fragilidade humana em contato com agentes estressantes. Isso, porque, a Organização reconheceu a alteração da classificação da síndrome, ora classificada de “problemas relacionados com a organização de seu modo de vida”, para um fenômeno ocupacional, a partir de janeiro de 2022, como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”.

Por fim, sabe-se que a sociedade sofre constantes alterações e o Direito é um instrumento balizador essencial das relações sociais. Por isso, à medida que as mudanças ocorrem, o Direito deve acompanhá-las a fim de proporcionar uma proteção das relações para todas as partes envolvidas. Ilustração disso são as alterações no que concerne à responsabilidade civil em que se percebeu a necessidade de escusar a parte frágil da relação, a não comprovação de culpa em hipótese de reparação de danos decorrentes das atividades de risco.

# REFERÊNCIAS

ALVES, Gean Ferreira; LEÃO, Semírames de Cássia Lopes. **Síndrome de burnout e o adoecimento no ambiente de trabalho: o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v.87, n. 2, p. 149-169, abr./jun. 2021. Disponível em: https://doi.org/20.500.12178/190042. Acesso em: 10 out. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010

BENEVIDES, Ana Maria T. Pereira. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4.ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituicao.htm.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 22 ago. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do**

**Trabalho**. Rio de Janeiro. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em 30 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, DF. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/2002/l10406compilada.htm.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm) Acesso em: 30 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-> 2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 30 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis**

# n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF – **Recurso Extraordinário: RE 828040** DF Distrito Federal. Ministro Alexandre de Moraes (Relator), Ministro Marco Aurélio.

Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020 (STF- RE:828040 DF-DISTRITO FEDERAL) Relator Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/750787647/recurso-extraordinario-re-828040- dfdistrito-federal. Acesso em 22/02/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho TRT - **Recurso Ordinário Trabalhista: 001148643201550301320011486-43.2015.5.03.0132** Relator: Denise Alves Horta. 4° turma. Disponível em: https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/516766131/recurso- ordinariotrabalhista-ro-114864320155030132-0011486-4320155030132/inteiro- teor516766175?ref=juris-tabs. Acesso em 22/02/2023.

CID-10: **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. Disponível em: https://cid10.com.br/. Acesso em: 20 de nov. 2022.

CHINELLATO, Silmara Juny; MACHADO, Cláudio da Costa. **Código Civil Interpretado**.

3. ed. São Paulo: Manole Ltda, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado.

— 16. ed. rev. e ampl. — São Paulo: LTr, 2017.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. rev., ampl. E atual. em face da Rio+20 e do novo ―Código‖ Florestal. São Paulo: Saraiva, 2013, versão e-book.

FLORES, Tarcísio da Silva *et al*. **A síndrome do esgotamento profissional (Burnout) como injúria aos direitos trabalhistas: princípios do dano existencial**. Revista Pró-Univer SUS. 2019 Jul./Dez.; 10 (2): 48-52.

OLIVEIRA, Kênia Cristina de; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador**. Monografia. Uniube. 2020. Disponível em:

https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristi na%20de%20Oliveira.pdf. Acesso em: 15 de fev. 2023

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente de trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. In: Ver. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out-dez/2011.

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

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho: fac-similada** / Américo Plá Rodriguez. — São Paulo : LTr, 2000.

QUEIROZ, Francisco Soares de. **Efetividade dos direitos trabalhistas e os princípios constitucionais concretizadores da proteção laboral**. 2013. 177 f. Dissertação (Mestrado em Constituição e Garantias de Direitos) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2013.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho** / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SANDES, Fábio; RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho e processo do trabalho** / Fagner Sandes e Rogério Renzetti. – 2. ed. – São Paulo: Somos Educação, 2020.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

TRIGO, T. R. et al. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Rev. Psiquiatria Clínica, v. 5, 2007, p. 223-233.

TUMA, Erica Fabíola Brito; VIEIRA, Lucas Rodrigues. **A Síndrome de Burnout como degradação do meio ambiente do trabalho e a posição do TST na utilização dos princípios e conceitos ambientais**. In: Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Vol. 1, nº 1, 2015. Disponível em:

https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/340. Acesso em: 10 out. 2022.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.