

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E O DIREITO INDENIZATÓRIO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

SILVA, Gabriel de Souza ^a; SQUIZZATO, Bruno Oliveira ^b

^a Bacharel em direito pelo UNIFAGOC

^b Advogado e Professor no UNIFAGOC



gsilva104665@gmail.com
bruno.oliveira@unifagoc.edu.br

RESUMO

Este artigo de conclusão de curso investiga a Síndrome de Burnout como doença ocupacional e explora a responsabilidade indenizatória nas relações trabalhistas. Abordando as transformações no ambiente laboral que contribuem para a prevalência dessa condição, o estudo analisa as responsabilidades legais dos empregadores em garantir um ambiente de trabalho seguro e promover a saúde mental. Com base em uma revisão de legislação e jurisprudência relevante, conclui-se que a caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional confere ao empregado o direito a indenizações, reforçando a necessidade de práticas laborais mais humanizadas e a implementação de políticas eficazes para prevenir o esgotamento profissional.

Palavras-chave: Burnout. Indenização. Doença do Trabalho. Doença ocupacional.

INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, caracterizada como um estado de exaustão extrema, estresse e cansaço emocional, tem ganhado relevância no contexto das relações de trabalho modernas, principalmente em função das crescentes demandas de produtividade e competitividade.

Esse transtorno, categorizado pela Organização Mundial da Saúde (2022) como um fenômeno ocupacional, reflete as condições individuais de saúde mental dos trabalhadores e as práticas de gestão e a cultura organizacional das empresas. Analisar a Síndrome de Burnout sob a ótica das doenças ocupacionais é fundamental para entender as responsabilidades legais e as implicações para os empregadores e empregados.

A presente pesquisa explora a seguinte problemática: a caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional gera o direito ao recebimento de indenização por parte do empregado?

Esse problema de pesquisa surge em um contexto no qual os Tribunais trabalhistas frequentemente se deparam com casos de trabalhadores acometidos por esse mal que buscam reconhecimento e compensação pelos danos sofridos.

Jurisprudências recentes indicam uma tendência dos Tribunais de reconhecer o nexo causal entre as condições de trabalho e o surgimento da Síndrome de Burnout, responsabilizando os empregadores por não proporcionarem um ambiente de trabalho seguro e saudável. Assim, é importante investigar a extensão dessa

responsabilidade e as condições sob as quais a indenização é devida, analisando decisões judiciais pertinentes e a legislação aplicável.

A relevância deste estudo é amplificada pela sua capacidade de contribuir para a discussão sobre saúde mental no trabalho. Ao elucidar os direitos dos empregados e as obrigações dos empregadores, a pesquisa visa promover uma melhor compreensão das consequências legais do Burnout e incentivar práticas de trabalho mais sustentáveis e humanizadas.

Dessa forma, como objetivo geral, busca-se compreender se, com a caracterização da Síndrome de Burnout, surge também o dever de indenizar para o patrão com o consequente direito à indenização por parte do empregado.

Como objetivo específico, busca-se: conceituar a Síndrome de Burnout, descrever suas consequências e efeitos no ambiente de trabalho; avaliar a classificação da Síndrome como doença ocupacional e as consequências da sua equiparação ao acidente de trabalho; ressaltar a diferença entre doença profissional e a doença do trabalho; e, por fim, destacar a responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout e o dever de indenizar.

Para atingir os objetivos propostos e responder à problemática apresentada, o presente trabalho de conclusão de curso adota como metodologia de desenvolvimento a revisão bibliográfica, de caráter qualitativo, analisando posicionamentos doutrinários relevantes, a legislação aplicável e jurisprudências relacionadas ao tema em questão.

SÍNDROME DE BURNOUT, CONSEQUÊNCIAS E SEUS EFEITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A síndrome de burnout foi oficialmente reconhecida como uma doença do trabalho pela legislação brasileira em 1999. No Decreto nº 3.048, de 6 de maio daquele ano, listado no Anexo II, a condição é descrita como “Sensação de Estar Acabado” e associada tanto à “Síndrome de Burnout” quanto à “Síndrome do Esgotamento Profissional”. É caracterizada como resultado de um ritmo de trabalho excessivamente árduo ou outros desafios físicos e mentais ligados às atividades laborais, classificando-a, portanto, como uma “doença ocupacional” (Brasil, 1999).

Na CID-11, identificada pelo código QD85, o burnout é definido como uma síndrome decorrente de estresse crônico no ambiente laboral que não foi adequadamente administrado. Apresenta três principais aspectos: 1) sensação de exaustão ou falta de energia; 2) percepção de distanciamento mental do trabalho, ou atitudes negativas ou cínicas em relação a ele; e 3) sentimento de ineficiência e insucesso profissional. O termo é especificamente aplicável a situações no contexto laboral, e não deve ser empregado para descrever condições em outras áreas da vida (OMS, 2022).

Marcos Mendanha (2023) discute um caso clínico famoso, conhecido como “Miss Jones”. Trata-se de uma enfermeira psiquiátrica que se desencantou com sua profissão, levando-a a ter problemas de saúde mental. O autor menciona que, já na década de 60, houve a publicação de “A Burn Out Case”, narrativa que retrata um arquiteto que abandonou sua carreira devido a um desencanto com suas atividades profissionais.

Sinais leves desse distúrbio frequentemente são percebidos como temporários, contudo hoje se reconhece que o burnout pode incluir sintomas como fadiga,

irritabilidade, questões físicas e psicológicas, impactando tanto a vida pessoal quanto a profissional (Oliveira, 2021).

O Ministério da Saúde categoriza o “burnout” como uma doença do trabalho, definindo-o como uma síndrome emergente de um ambiente de trabalho com relações sociais complexas, em que há uma deterioração da percepção do indivíduo sobre si mesmo e os outros. O trabalhador, inicialmente muito comprometido emocionalmente com seus clientes, pacientes ou com a própria atividade laboral, torna-se exausto e, eventualmente, desiste ou se sente totalmente esgotado. Esse estado leva à perda de conexão e interesse pelo trabalho, fazendo com que qualquer tentativa de esforço pareça fútil (Brasil, 1999).

Emily Nagoski e Amelia Nagoski (2020) elucidam que, de acordo com um dos primeiros estudos científicos sobre o burnout, o psicólogo Herbert J. Freudenberger descreveu a síndrome como um “fogo interno” ou um processo de “queimar até extinguir-se completamente”. Esse termo simboliza o processo de esgotar-se completamente (to burn: queimar; out: até o fim). Na linguagem coloquial inglesa, isso indica algo que para de funcionar por falta de energia. Profissionais começaram a usar esse termo para descrever o sofrimento nos locais de trabalho, especialmente aqueles que interagem diretamente com o público, como profissionais da saúde, educadores, atendentes de *call center*, jornalistas e advogados.

O burnout manifesta-se como uma fase avançada da doença, distinto de condições como ansiedade e depressão. Diagnóstico e tratamento podem requerer mudanças na psicoterapia e no ambiente de trabalho. Em determinadas situações, pode ser necessário o uso de medicamentos, e os psiquiatras são os especialistas mais capacitados para diagnosticar e tratar essa condição (Lima, 2021).

De acordo com Luciano Sandrin (2019), o desgaste provocado pela Síndrome de Burnout gera uma perda de energia e de recursos para administrar a vida profissional e pessoal, resultando em dificuldades para conviver socialmente. Isso prejudica a satisfação profissional do indivíduo, que tende a se isolar e se avaliar negativamente.

O desenvolvimento do Burnout muitas vezes ocorre sem ser notado, e muitos não reconhecem que estão enfrentando um problema. Com o tempo, o quadro clínico pode se agravar progressivamente, tornando-se mais sério (Horiuchi, 2022).

Emily Nagoski e Amelia Nagoski (2020) destacam o uso do Maslach Burnout Inventory (MBI) como ferramenta de pesquisa para medir o nível de burnout entre profissionais em seus locais de trabalho. Estudos utilizando esse questionário identificaram que indivíduos com a Síndrome de Burnout frequentemente demonstram comportamentos negativos e de afastamento pessoal. O relatório MBI avalia a experiência do trabalhador em seu ambiente de trabalho, assim como o desenvolvimento e os impactos da síndrome.

Luciano Sandrin (2019) divide a síndrome de burnout em três componentes ou subescalas: (i) “Exaustão Emocional”, caracterizada quando o trabalhador se sente extremamente cansado ou sem energia; (ii) “Despersonalização”, observada quando o profissional sente um aumento de distância mental do trabalho ou adota uma postura negativa ou cínica em relação às suas atividades; (iii) “Reduzida Realização Profissional”, que se refere à percepção de diminuição na eficácia no trabalho. Esses elementos são capazes de comprometer significativamente tanto a qualidade de vida quanto a performance profissional dos sujeitos envolvidos.

Pode-se considerar, então, a Síndrome de Burnout como um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, que resulta em um estado de esgotamento físico e mental. Essa condição é frequentemente associada ao ambiente de trabalho, em que as demandas excessivas e a pressão constante podem levar os indivíduos a um ponto de ruptura (Lima, 2021).

Nos dias atuais, o estilo de vida frenético e a cultura de alta performance são grandes contribuidores para o surgimento do Burnout. O avanço da tecnologia, que possibilita a conexão constante e a facilidade de acesso a informações, tem levado muitos profissionais a estarem sempre “ligados”, respondendo a e-mails e atendendo a demandas fora do horário de expediente. Essa falta de limites entre vida pessoal e profissional impede o descanso necessário para a recuperação do corpo e da mente, promovendo um estado contínuo de alerta e estresse.

Além disso, ambientes de trabalho pouco saudáveis, onde há uma falta de reconhecimento, sobrecarga de tarefas, competição excessiva e relações interpessoais conflituosas, também são fatores cruciais no desenvolvimento da Síndrome. Em locais onde a cultura organizacional valoriza a produtividade acima do bem-estar dos funcionários, é comum encontrar colaboradores que se sentem desvalorizados e pressionados a sempre entregar mais. Essa pressão constante pode levar à exaustão e ao desânimo, resultando em altos índices de absenteísmo e rotatividade de pessoal (Sandrin, 2019).

Outro aspecto relevante é a falta de apoio e recursos para a gestão do estresse no ambiente de trabalho. Empresas que não oferecem programas de bem-estar, como acesso a terapia, práticas de contentamento, ou tempo adequado para descanso, contribuem para a deterioração da saúde mental de seus funcionários. A ausência de uma liderança empática e de políticas de recursos humanos que priorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também agrava o problema.

O papel do indivíduo também é crucial no enfrentamento da Síndrome de Burnout. É importante que cada pessoa reconheça os sinais de alerta, como a sensação constante de cansaço, irritabilidade, insônia e dificuldade de concentração. Buscar ajuda profissional, aprender a dizer “não” a demandas excessivas e estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal são passos essenciais para prevenir o esgotamento. Além disso, práticas regulares de atividades físicas, hobbies e momentos de lazer são fundamentais para recarregar as energias e manter a saúde mental em dia (Nagoski; Nagoski, 2020).

É importante destacar que a Síndrome de Burnout não afeta apenas o indivíduo, mas tem repercussões significativas para as organizações e para a economia como um todo. Empresas com altos índices de Burnout enfrentam desafios como baixa produtividade, aumento dos custos com saúde e menor retenção de talentos. Portanto, investir na prevenção e no tratamento da Síndrome é importante.

A Síndrome de Burnout é um fenômeno complexo que resulta de uma combinação de fatores individuais e organizacionais. O estilo de vida atual, aliado a ambientes de trabalho pouco saudáveis, desempenha um papel significativo no desenvolvimento dessa condição. Para combatê-la, é necessário um esforço conjunto de indivíduos, empresas e sociedade, promovendo uma cultura de trabalho mais humana e sustentável.

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

A Organização Mundial da Saúde esclarece que, apesar de estar listado na CID, o burnout não é considerado uma “condição médica” ou doença, mas sim um “fenômeno ocupacional” (OMS, 2022).

De acordo com Marcos Medanha (2023), a classificação do burnout como uma doença ocupacional altera a percepção social sobre esse estado. O trabalhador afetado deixa de ser visto como “incapaz” e passa a ser reconhecido como parte de um ambiente laboral prejudicial. O próprio ambiente de trabalho tóxico é visto como causador da doença no trabalhador. Assim, a responsabilidade se expande do indivíduo para incluir também o empregador, transformando a questão em um problema trabalhista, e não apenas individual.

É importante mencionar que o Anexo II do Decreto 3.048/99, na Lista “B”, cataloga as doenças relacionadas ao trabalho. Entre elas, estão os “Transtornos Mentais e de Comportamento Relacionados ao Trabalho” (Grupo V da CID-10). No item XII, figura a “Sensação de Estar Acabado” (também conhecida como “Síndrome de Burn-Out” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional”), codificada como Z73.0 na CID-10. O ritmo de trabalho exaustivo (CID-10 Z56.3) e outras adversidades físicas e mentais associadas ao trabalho (CID-10 Z56.6) são reconhecidos como fatores de risco ocupacionais para essa condição (Brasil, 1999).

A Lei n.º 8.213/91 regulamenta os planos de benefícios da previdência social e define em seu artigo 19 o conceito de “acidente de trabalho”, estabelecendo a responsabilidade do empregador diante de tais ocorrências.

O artigo citado define que “acidente do trabalho ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou empregador doméstico, causando lesão corporal ou distúrbio funcional que resulte em morte, ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laboral”. É responsabilidade da empresa implementar e manter medidas de proteção e segurança para a saúde dos trabalhadores. Constitui uma infração penal, sujeita a multa, o não cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho pela empresa. É obrigação da empresa fornecer informações detalhadas sobre os riscos do trabalho a ser realizado e dos produtos a serem manipulados. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social é encarregado de fiscalizar, e os sindicatos e entidades representativas de classe devem assegurar o cumprimento dessas normas, conforme estabelecido no Regulamento (Brasil, 1991).

O artigo 20 da legislação citada define como “acidente do trabalho” as seguintes categorias de doenças: a) “doença profissional”, definida como aquela gerada ou desencadeada pelo exercício de atividades específicas de uma profissão e listada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; b) “doença do trabalho”, caracterizada como aquela que é adquirida ou provocada pelas condições particulares em que o trabalho é realizado e que tem relação direta com ele, também incluída na lista do inciso I. Adicionalmente, especifica-se que não são classificadas como “doença do trabalho”: a) doenças degenerativas; b) doenças associadas a grupos etários; c) doenças que não resultem em incapacidade para o trabalho; d) doenças endêmicas adquiridas por residentes de áreas onde estas são comuns, a menos que haja prova de que resultam de exposição ou contato direto relacionado à natureza do trabalho. Em situações excepcionais, se ficar comprovado que a doença decorreu das condições

especiais em que o trabalho é realizado e que há uma conexão direta com ele, a Previdência Social deverá reconhecê-la como acidente de trabalho (Brasil, 1991).

A Síndrome em estudo está classificada sob o inciso II do artigo mencionado, por estar diretamente relacionada às condições de trabalho, sendo assim equiparada a um acidente de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a Síndrome de Burnout como equivalente a um “acidente de trabalho”, com base no artigo 20 da Lei n.º 8.213/91, no julgamento do Recurso de Revista nº 959-33.2011.5.09.0026, em 2015 (Brasília, 2015).

O julgamento abordou a reparação por danos morais decorrentes da síndrome de burnout, reconhecendo-a como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho. Nesse caso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento ao recurso da reclamante, majorando a indenização por danos morais de R\$ 10.000,00 para R\$ 60.000,00, destacando a severidade do dano psicológico e a relação direta com as condições de trabalho no banco reclamado (Brasília, 2015).

Inicialmente, o caso discutiu a conexão entre as práticas laborais do banco e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout pela empregada. O acórdão menciona que a trabalhadora foi submetida a uma pressão constante e excessiva para cumprir metas inatingíveis, o que caracteriza uma gestão agressiva e competitiva por parte do empregador. Essas condições de trabalho são diretamente apontadas como causadoras da doença ocupacional, conforme os laudos periciais apresentados nos autos (Brasília, 2015).

O empregador, por sua vez, contestou alegando a inexistência de nexos causal entre o trabalho e a doença, argumentando que a enfermidade poderia ser decorrente de outros fatores não relacionados ao ambiente laboral. No entanto, o Tribunal descartou essa alegação com base nos evidentes relatos de sobrecarga de trabalho e pressões excessivas especificamente associadas às funções desempenhadas pela reclamante no banco (Brasília, 2015).

A decisão também discutiu a adequação do valor da indenização, inicialmente fixado em R\$ 30.000,00 e posteriormente reduzido pelo Tribunal Regional do Trabalho. O TST, entretanto, entendeu que o valor não correspondia à gravidade dos danos morais sofridos pela trabalhadora, levando em conta tanto a intensidade do sofrimento psíquico quanto as falhas do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Assim, a majoração para R\$ 60.000,00 visou proporcionar uma compensação mais justa e efetiva pelo dano moral experimentado (Brasília, 2015).

A fundamentação do acórdão se apoia na necessidade de proteger a saúde mental dos trabalhadores e na responsabilidade do empregador de garantir condições laborais que não prejudiquem o bem-estar psíquico de seus empregados. A decisão enfatiza que as práticas de gestão do banco foram determinantes para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, configurando um claro descumprimento das obrigações legais de segurança e saúde no trabalho (Brasília, 2015).

O acórdão destacou a importância de reconhecer e reparar os danos morais decorrentes de doenças ocupacionais como a Síndrome de Burnout, especialmente quando estas são causadas por práticas empresariais inadequadas e prejudiciais. A decisão do TST reforça a necessidade de os empregadores adotarem medidas preventivas e respeitarem as limitações individuais dos trabalhadores para evitar tais condições degradantes de trabalho (Brasília, 2015).

Dado que a Síndrome de Burnout é considerada equivalente a um “acidente de trabalho”, ela é coberta pela Seguridade Social. No entanto, para que a condição seja oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional, é necessário notificar o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e emitir um Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) (Delgado, 2022).

Com a comunicação feita, o trabalhador passará por uma perícia junto ao INSS e, caso a doença seja confirmada, ele terá direito às prestações devidas ao acidentado ou dependente, como o auxílio-doença. Esse benefício é concedido quando há necessidade de afastamento do trabalho devido à incapacidade por mais de 15 (quinze) dias, até que se confirme a recuperação, conforme estipula o artigo 59 da Lei n.º 8.213/91 (Brasil, 1991).

Portanto, quando o trabalho é a causa da enfermidade do indivíduo e ele não possui mais energia ou condições para continuar exercendo suas funções, o reconhecimento da incapacidade laboral, seja total ou temporária, torna-se essencial para afastar o trabalhador do ambiente que provocou sua doença. Em situações mais extremas, pode-se conceder aposentadoria por invalidez ou mesmo pensão por morte.

Além disso, o trabalhador adoecido tem direito à estabilidade no emprego por um período mínimo de doze meses após o fim do benefício previdenciário e o retorno ao trabalho, conforme o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91. Essa estabilidade significa que o empregado não pode ser demitido sem justa causa durante esse período, garantindo a manutenção do vínculo empregatício até que haja a recuperação completa do trabalhador (Martins, 2023).

O artigo 118 da mencionada lei assegura que o segurado que sofreu um acidente de trabalho tenha seu contrato de trabalho preservado na empresa pelo prazo mínimo de doze meses, após o término do auxílio-doença acidentário, mesmo que não receba o auxílio-acidente (Brasil, 1991).

A garantia de estabilidade também é reforçada pela Súmula n.º 378 do Tribunal Superior do Trabalho, que confirma a constitucionalidade do artigo 118 da Lei n.º 8.213/1991. Esse artigo assegura a “estabilidade provisória” pelo período de 12 meses após o fim do “auxílio-doença” ao empregado acidentado. Os requisitos para essa estabilidade são o afastamento por mais de 15 dias e o recebimento do “auxílio-doença acidentário”, a menos que seja diagnosticada, após a demissão, uma “doença profissional” com relação causal com o trabalho. Adicionalmente, empregados com contratos de trabalho temporários também têm direito à estabilidade provisória em caso de acidente de trabalho, conforme estipula o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91 (Brasil, 2012).

Assim, com a recente classificação como “doença do trabalho”, todos os direitos trabalhistas e previdenciários aplicáveis às doenças relacionadas ao trabalho são garantidos aos afetados, incluindo o “auxílio-doença” para cobrir o período necessário de afastamento do trabalho, bem como a garantia de emprego por no mínimo um ano após o retorno. Nos casos mais graves, que demonstram incapacidade total e permanente, o empregado pode ser elegível para “aposentadoria por invalidez”.

DIFERENÇA ENTRE DOENÇA PROFISSIONAL E DOENÇA DO TRABALHO

É crucial distinguir entre “doença profissional” e “doença do trabalho” para compreender a necessidade de estabelecer um vínculo causal entre a enfermidade e as

condições de trabalho, para que se possa equiparar ao acidente de trabalho e garantir todos os direitos e benefícios relacionados.

A categoria de “doença ocupacional” abrange dois tipos: “doença profissional” e “doença do trabalho”. A primeira é mais facilmente reconhecível, pois se refere a doenças adquiridas como resultado direto da atividade profissional desempenhada, sendo características dessa função, também conhecidas como “tecnopatias”, conforme estipulado no inciso I do artigo 20 da Lei n.º 8.213/91 (Martinez, 2021).

Em contraste, a “doença do trabalho” difere porque não está diretamente ligada a uma atividade laboral específica, mas surge devido às condições gerais em que o trabalho é executado. Portanto, está classificada sob o inciso II do mesmo artigo da lei e pode ocorrer em diversas áreas e profissões. Assim, a Síndrome de Burnout é categorizada como “doença do trabalho”, pois é resultado das condições nas quais o trabalho foi desempenhado, especialmente em relação ao ambiente de trabalho (Romar, 2020).

Não são consideradas “doença do trabalho”, segundo o § 1º do artigo 20 da Lei nº 8.213/91, as doenças degenerativas; as inerentes a grupos etários; aquelas que não causam incapacidade laborativa; e doenças endêmicas de regiões onde o segurado reside, a menos que se prove que são resultado de exposição ou contato direto relacionado com o trabalho.

Fica claro, portanto, que, para a “doença profissional”, não é necessário demonstrar onexo causal. No entanto, para a “doença do trabalho”, esse vínculo é essencial, pois é necessário comprovar que as condições de trabalho às quais o empregado foi exposto são responsáveis pelo desenvolvimento da doença.

Segundo Vólia Bomfim (2023), o “nexo causal” é essencial para estabelecer uma conexão entre a ação do empregador e o prejuízo sofrido pelo empregado. Especificamente em casos de lesões resultantes de acidentes de trabalho, a verificação donexo causal exige uma avaliação do ambiente de trabalho, que deve ser suficientemente prejudicial para causar a doença no empregado.

Por essa razão, é crucial verificar as condições do ambiente de trabalho que possam ter contribuído para o esgotamento do empregado, de modo a fundamentar a obrigação do empregador de indenizar. Nesse contexto, a perícia, seja técnica ou médica, assume um papel crucial, pois ela permite identificar as condições de trabalho que potencialmente causaram a doença e a subsequente incapacidade (Leite, 2022).

A responsabilidade do empregador é estabelecida uma vez que se comprove que o ambiente de trabalho deteriorado e negligente contribuiu para o desenvolvimento da síndrome de Burnout no empregado, afetando não apenas o seu direito à saúde, mas também a sua segurança e bem-estar no local de trabalho.

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA SÍNDROME DE BURNOUT E O DEVER DE INDENIZAR

A “responsabilidade civil” emerge do princípio de que qualquer pessoa que transgrida uma norma legal e pratique um ato ilícito, causando prejuízos a outro, deve compensar esses danos. Esse mecanismo é uma forma de o Estado garantir que a vítima seja ressarcida por qualquer perda, dano ou prejuízo sofrido. Possui um aspecto punitivo e educativo, servindo para reforçar a observância das leis (Garcia, 2021).

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento

Profissional e classificada no CID-11, é reconhecida como uma das doenças ocupacionais pelo Ministério de Trabalho e Emprego (TEM). Caracteriza-se como um transtorno emocional que manifesta sintomas de estresse severo e exaustão física, oriundos de ambientes de trabalho desgastantes e mal administrados (Calvo, 2020).

A Síndrome de Burnout frequentemente descreve uma condição de esgotamento mental causada pelo excesso de trabalho. Assim, estabelecendo-se um nexos causal entre o trabalho e a síndrome, emerge a responsabilidade do empregador de compensar os danos, conforme estabelece o Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (Brasil, 2002)

Devido à sua conexão direta com aspectos do ambiente de trabalho, a Síndrome de Burnout pode ser classificada como um “acidente de trabalho”, atribuindo ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos. Com mudanças recentes na legislação, a “responsabilidade civil” passou a adotar o “princípio da responsabilidade objetiva”, implicando que, para pleitear reparação, basta demonstrar a existência de uma ação humana, o nexos causal e o prejuízo causado (Camisassa, 2023).

É crucial destacar que um ambiente laboral caótico, com relações interpessoais estressantes e escassez de recursos, pode induzir no funcionário uma série de sintomas emocionais negativos, como insatisfação, sensação de inadequação, incapacidade para realizar as tarefas, desequilíbrio emocional, irritabilidade, entre outros. É responsabilidade do empregador assegurar que o local de trabalho seja saudável e respeite os princípios fundamentais e sociais de dignidade (Bernardes, 2022).

Nessa linha, Henrique Correia (2021) argumenta que o ambiente de trabalho é parte do meio ambiente global (artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal), portanto não se pode alcançar uma qualidade de vida adequada sem uma qualidade de trabalho, nem se pode ter um meio ambiente equilibrado e sustentável sem considerar o ambiente de trabalho. Nesse contexto, a Constituição Federal explicita que a ordem econômica deve respeitar o princípio de proteção ao meio ambiente (artigo 170, inciso VI).

Uma vez estabelecido o nexos causal entre a Síndrome de Burnout e as funções desempenhadas pelo empregado, emerge a responsabilidade do empregador em reparar os danos. Sendo uma condição diretamente ligada ao ambiente de trabalho, essa responsabilidade é classificada como “objetiva”. Mauro Schiavi (2020) explica que a “responsabilidade objetiva” se configura quando o causador do dano (moral ou material) é obrigado a compensar, independentemente de ter agido com intenção ou negligência, bastando que se prove a conexão causal entre a atividade exercida e o prejuízo experimentado pela vítima.

Se um diagnóstico médico confirmar a presença da Síndrome de Burnout de tal forma que impeça o trabalhador de continuar suas atividades, ele será afastado do trabalho até sua recuperação. Nesse caso, os direitos garantidos ao trabalhador serão equivalentes àqueles conferidos aos que sofrem acidentes de trabalho.

Nos casos em que a Síndrome de Burnout está relacionada ao ambiente de

trabalho, a jurisprudência da Justiça do Trabalho tem sido consistente ao responsabilizar o empregador, determinando que este indenize o empregado por danos morais. Seguem alguns exemplos:

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 pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (Belo Horizonte, 2015).

I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. Em face das alegações constantes do agravo em análise, deve ser provido o apelo para melhor exame do agravo de instrumento. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. O Tribunal Regional concluiu que, mesmo havendo nexos de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador. Esta Corte tem entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, o nexo concausal traz a possibilidade de indenização. Ante a possível violação do art. 927, parágrafo único, do CCB, deve ser provido o apelo. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. No caso, trata-se de controvérsia em saber sobre a possibilidade de indenização referente à doença ocupacional (Síndrome de Burnout) com demonstração do nexo causal e sem comprovação de ato ilícito específico. O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador ou que a moléstia não decorra de situações comuns do labor ou da vida. Destacou que não foram demonstrados os danos alegados ou a ilicitude na conduta empresarial, afastando as pretensões indenizatórias do reclamante. Verifica-se que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas (Súmula 126 do TST). Isso porque foi consignada a tese jurídica de que o nexo causal entre a moléstia e a atividade desenvolvida não é suficiente para a reparação do empregado. Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela

reclamante (bancária - operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome Burnout), considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Brasília, 2023).

Nesse caso último, destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho nem mesmo exigiu a comprovação do cometimento de ato ilícito por parte do empregador, ou seja, somente o nexo causal entre a função desempenhada pela empregada e o dano sofrido já foram suficientes para responsabilizar o empregador e obrigá-lo a indenizar.

Entende-se, então, que a melhor abordagem é a prevenção. É fundamental que haja um esforço conjunto entre os trabalhadores e todas as partes interessadas para assegurar um ambiente laboral que suporte tanto a saúde mental quanto a física. A síndrome de Burnout pode ser tratada com psicoterapia e, em alguns casos, pode ser necessário o uso de medicamentos, como antidepressivos. Além disso, é essencial promover alterações nos hábitos, estilo de vida e, principalmente, nas condições de trabalho, para diminuir os sintomas e facilitar a recuperação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do presente estudo da Síndrome de Burnout como doença ocupacional dentro das relações trabalhistas revelou que essa condição não só afeta profundamente a vida dos trabalhadores, mas também impõe significativas responsabilidades aos empregadores. Ao longo deste trabalho, ficou evidente que a crescente incidência da Síndrome de Burnout reflete as exigências modernas de ambientes de trabalho, que frequentemente sobrecarregam os empregados sem oferecer suporte adequado para a gestão do estresse e da exaustão emocional.

Conforme estudado, a legislação e as decisões judiciais recentes têm consistentemente apontado para uma compreensão mais abrangente sobre as obrigações dos empregadores em relação à saúde mental de seus empregados. O reconhecimento da Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde reforça esse entendimento e alinha as expectativas jurídicas com as necessidades de proteção ao trabalhador.

A jurisprudência, como foi analisado, tende a reconhecer o nexo causal entre as condições de trabalho e o surgimento da Síndrome de Burnout, implicando uma responsabilidade objetiva do empregador em casos nos quais o ambiente de trabalho não foi gerenciado de maneira a prevenir tais condições. Isso estabelece um precedente importante que favorece a indenização dos trabalhadores afetados, baseando-se no princípio de que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

No que tange à problemática central deste trabalho, a caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional implica, de fato, um direito ao recebimento de indenização por parte do empregado. Esse direito é fundamentado tanto pela demonstração do dano sofrido pelo trabalhador quanto pela falha do empregador em cumprir com seu dever de cuidado. As indenizações, portanto, servem não apenas como um reconhecimento do sofrimento do empregado, mas

também como um mecanismo de responsabilização e incentivo para que as empresas adotem práticas mais saudáveis.

Ademais, este estudo destacou a importância da prevenção e da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. A implementação de políticas eficazes que visem à redução do estresse e à prevenção do esgotamento profissional não só pode diminuir a incidência da Síndrome de Burnout, mas também reduzir significativamente os custos associados às indenizações e à perda de produtividade.

Por fim, conclui-se que o direito do empregado à indenização, quando diagnosticado com a Síndrome de Burnout sob condições que evidenciam a responsabilidade do empregador, está claramente apoiado pelo arcabouço legal e jurisprudencial. Este trabalho, portanto, não apenas responde afirmativamente à problemática proposta, mas também reforça a necessidade de um compromisso contínuo e efetivo das organizações com a saúde mental de seus colaboradores. Assim, encoraja-se a adoção de práticas de trabalho justas e humanizadas, que garantam a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente laboral contemporâneo.

REFERÊNCIAS

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 Recurso Ordinário Trabalhista RO 0011486-43.2015.5.03.0132. Relatora Denise Alves Horta, julgamento em 3 de março de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/516766131>. Acesso em: 19 jul. 2024.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito e processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. Barueri/SP: Método, 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 21 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde: Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 18 jul. 2024.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho Recurso de Revista RR 1000206-29.2017.5.02.0031. Relatora Maria Helena Mallmann, julgamento em 31 de maio de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d9c200ecc72b251f1aa60867abd2dd08>. Acesso em: 18 jul. 2024.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho Recurso de Revista RR 959-33.2011.5.09.0026. Relator José Roberto Freire Pimenta, julgamento em 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950>. Acesso em: 17 jul. 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. Leme/SP: Mizuno, 2020.

- CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho**. Barueri/SP: Método, 2023.
- CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2021.
- HORIUCHI, Luana. **Manual dos benefícios por incapacidade, acidente do trabalho e reabilitação profissional**. São Paulo: Lujur, 2022.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.
- LIMA, Estevam Vaz de. **Burnout**. Curitiba: Appris, 2021.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023.
- MENDANHA, Marcos. **O que ninguém te contou sobre burnout: prevenção (organizacional e individual), sintomas, diagnóstico, tratamento, além de todas as repercussões previdenciárias e legais**. Leme/SP: Mizuno, 2023.
- NAGOSKI, Emily; NAGOSKI, Amelia. **Burnout: o segredo para romper com o ciclo de estresse**. Trad. Clóvis Marques. Santana de Parnaíba/SP: BestSeller, 2020.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. Salvador: Juspodivm, 2021.
- OMS - Organização Mundial da Saúde. **Classificação Internacional de Doenças CID-11 - QD85**. 2022. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/pt#129180281>. Acesso em: 15 jul. 2024.
- RODACOSKI, Giseli; ALMEIDA, Ronald. **Entenda por que a OMS classifica a Síndrome de Burnout como doença do trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho>. Acesso em: 23 jul. 2024.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2020.
- SANDRIN, Luciano. **Burnout: como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações assistenciais**. São Paulo: Paulinas, 2019.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito e processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.