

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE NOVA PRATA
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

TAINÁ ZAMPIERON DIAS

**OS IMPACTOS JURÍDICOS NO TOCANTE À RESPONSABILIDADE DO
EMPREGADOR PERANTE A CLASSIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

**NOVA PRATA
2023**

TAINÁ ZAMPIERON DIAS

**OS IMPACTOS JURÍDICOS NO TOCANTE À RESPONSABILIDADE DO
EMPREGADOR PERANTE A CLASSIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Curso de Direito, do Campus Universitário de Nova Prata, da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, na área de Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Ms. Jussara de Oliveira Machado Polesel

NOVA PRATA

2023

TAINÁ ZAMPIERON DIAS

**OS IMPACTOS JURÍDICOS NO TOCANTE À RESPONSABILIDADE DO
EMPREGADOR PERANTE A CLASSIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Curso de Direito, do Campus Universitário de Nova Prata, da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, na área de Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Ms. Jussara de Oliveira Machado Polesel

Aprovada em 06 de julho de 2023.

Banca Examinadora

Prof.^a Jussara de Oliveira Machado Polesel
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Carlos Francisco Buttenbender
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Gustavo Rech
Universidade de Caxias do Sul

Dedico este trabalho à minha família, meu namorado e meus amigos, que mesmo nos momentos mais difíceis, jamais deixaram de incentivar e apoiar a minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me sustentar em todos os momentos da minha vida.

Agradeço a mim, pela coragem e por nunca ter desistido.

Agradeço aos meus pais, à minha irmã e à minha avó, por serem meu alicerce, por toda proteção, amor, carinho e compreensão; por sempre me apoiarem em todos os obstáculos.

Agradeço ao meu namorado, por me apoiar em todos os momentos, sempre me incentivar e me encorajar, por compreender a minha ausência por estar em busca da realização de um sonho.

Agradeço aos professores que, de algum modo, contribuíram para a conquista do conhecimento adquirido, em especial à minha orientadora, Prof.^a Ms. Jussara de Oliveira Machado Polesel, por ter disposto do seu tempo para me auxiliar no desenvolvimento do estudo.

Agradeço aos meus amigos e amigas, por compreenderem a minha ausência;

E agradeço a todos aqueles que não citei, mas contribuíram de alguma forma para que eu concluísse esta etapa da minha vida acadêmica.

Tenho muita fé em Deus para os meus próximos passos.

“Entrega o teu caminho ao Senhor; Confia nele, e ele tudo fará.”

Salmo 37:5.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar os impactos jurídicos advindos da classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, identificando a responsabilidade civil do empregador perante a síndrome, além de analisar o que pode ser feito para reduzir os danos causados por ela. Também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, a Síndrome de *Burnout* é uma doença caracterizada pelo excesso de trabalho, em que causa um transtorno psíquico. Para alcançar o objetivo do presente trabalho, se aborda a história do Direito do Trabalho, demonstrando a sua evolução histórica, seus princípios e fontes. Além disso, estuda-se a relação da doença ocupacional com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a verificação de que, com as novas diretrizes da OMS classificando a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, torna-se ainda mais desafiador o enfrentamento da questão, em especial para os empregadores, diante da necessidade de assumirem a responsabilidade. Faz-se necessário, também, realizar o estudo da responsabilidade civil do empregador diante da doença ocupacional, em especial a Síndrome de *Burnout*, conceituando e demonstrando, mediante pesquisa doutrinária e jurisprudencial, o enquadramento legal dessa responsabilidade, as consequências e os impactos resultantes da Síndrome de *Burnout* no contrato de trabalho e perante a sociedade. Com a pesquisa verifica-se que o empregador será responsabilizado civilmente, ora de maneira subjetiva, ora de maneira objetiva, a depender da situação, quando a caracterização da doença como Síndrome de *Burnout* for devidamente comprovada, estando também comprovado que ela decorreu das atividades laborais do empregado. Ainda, é possível identificar que os impactos jurídicos trazidos pela caracterização da Síndrome como doença ocupacional são relevantes, podendo ser reduzidos desde que haja políticas que tratem sobre saúde mental nas empresas, que ocorra uma boa comunicação de ambas as partes, empregado e empregador, e que se possa estabelecer uma rotina de vida particular e vida do trabalho, sendo necessário o comprometimento de todas as partes para que se possa reduzir tais impactos, sejam eles de ordem organizacional, impasses com o nome da empresa, ou que acarretem prejuízos financeiros para as partes, e até mesmo que prejudique o bem estar e o estilo de vida das pessoas envolvidas.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Doença Ocupacional. Responsabilidade Civil. Direito do Trabalho. Prevenção.

ABSTRACT

This work aims to analyze the legal impacts arising from the classification of Burnout Syndrome as an occupational disease, identifying the civil liability of the employer before the syndrome, in addition to analyzing what can be done to reduce the damage caused by it. Also known as Professional Exhaustion Syndrome, Burnout Syndrome is a disease characterized by overwork, in which it causes a psychic disorder. To achieve the objective of this work, the history of Labor Law will be approached, demonstrating its historical evolution, its principles and sources. In addition, the relationship of occupational disease with the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO) is studied, with the verification that, with the new WHO guidelines classifying Burnout Syndrome as an occupational disease, it becomes even more challenging to face the issue, especially for employers, given the need to assume responsibility. It is also necessary to carry out a study of the civil liability of the employer in the face of occupational disease, in particular the Burnout Syndrome, conceptualizing and demonstrating, through doctrinal and jurisprudential research, the legal framework of this responsibility, the consequences and impacts resulting from the Burnout syndrome in the employment contract and before society. With the research it appears that the employer will be civilly liable, sometimes subjectively, sometimes objectively, depending on the situation, when the characterization of the disease as Burnout Syndrome is duly proven, and it is also proven that it resulted from work activities of the employee. Still, it is possible to identify that the legal impacts brought by the characterization of the Syndrome as an occupational disease are relevant, and can be reduced as long as there are policies that deal with mental health in companies, that there is good communication between both parties, employee and employer, and that a routine of private life and work life can be established, requiring the commitment of all parties so that such impacts can be reduced, whether organizational, impasses with the company's name, or that cause financial losses to the parties, and even that it harms the well-being and lifestyle of the people involved.

Keywords: Burnout Syndrome. Occupational disease. Civil responsibility. Labor Law. Prevention.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 DIREITO DO TRABALHO: CONCEITO, FONTES E CARACTERÍSTICAS	11
2.2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DOS PRINCÍPIOS QUE REGEM O DIREITO DO TRABALHO	18
3 DA DOENÇA OCUPACIONAL E DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	24
3.1 CONCEITO DE DOENÇA OCUPACIONAL PERANTE A DOCTRINA, A LEGISLAÇÃO E AS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS OMS E OIT	24
3.2 SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL	31
4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DOS IMPACTOS JURÍDICOS DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	38
4.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE A DOENÇA OCUPACIONAL	38
4.2 ALTERNATIVAS PARA REDUZIR OS IMPACTOS DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> COMO DOENÇA OCUPACIONAL	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como tema as doenças ocupacionais, que são aquelas que estão diretamente ligadas à relação de trabalho e às condições do local de trabalho e ao formato das funções que são desempenhadas pelo trabalhador. Mais especificamente, tem por objetivo analisar os impactos jurídicos quanto aos reflexos na esfera trabalhista no tocante à responsabilidade do empregador frente a classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional.

A Síndrome de *Burnout* também é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, que pode se caracterizar em decorrência do excesso de trabalho, causando um transtorno psíquico. Muitos profissionais são acometidos pela Síndrome de *Burnout* e acabam adoecendo por conta do seu trabalho. Desta forma, empregadores e empregados acabam sofrendo as consequências desta circunstância.

Em 1º de janeiro de 2022, diante das novas diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS), houve o reconhecimento da Síndrome de *Burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID), tornando-a uma doença ocupacional.

Consequentemente, os casos de empregados que são acometidos pela Síndrome de *Burnout* estão cada vez mais sendo evidenciados. Através de um estudo realizado pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR), no ano de 2020, foi constatado que o Brasil é o segundo país com o maior número de pessoas diagnosticadas com esta síndrome no mundo.

Assim, diante desse contexto, surge a seguinte pergunta: Quais são os impactos jurídicos quanto aos reflexos na esfera trabalhista no tocante à responsabilidade do empregador frente a classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional?

A pesquisa possui extrema importância, pois se trata de um assunto recente, sendo que muitas pessoas não possuem conhecimento sobre as causas e consequências dos adoecimentos no trabalho. Diante deste cenário, são poucas as empresas que possuem uma estrutura e um ambiente adequado para tratar acerca dos desgastes que são derivados das doenças ocupacionais.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo geral analisar os impactos jurídicos na esfera trabalhista no tocante à responsabilidade do empregador frente a classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, possuindo como

objetivos específicos: conceituar o Direito do Trabalho e seus princípios, bem como definir a caracterização de uma relação de emprego, definir e conceituar as doenças ocupacionais, tanto no âmbito da doutrina como no entendimento do poder judiciário e, também, perante as organizações internacionais, como a OIT e a OMS. Além disso, pretende abordar o conceito e a forma da caracterização da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional e identificar o que pode ser feito para que haja a redução das doenças ocupacionais, mais precisamente da Síndrome de *Burnout*.

O estudo também tem como finalidade definir e conceituar a responsabilidade civil do empregador diante da caracterização da Síndrome de *Burnout*, bem como conceituar as espécies de danos relacionados à responsabilidade civil. Ademais, também pretende apresentar quais são os fatores que aumentam o número de doenças ocupacionais ocasionadas pela Síndrome de *Burnout*, e verificar o que os empregadores e os empregados podem fazer para que se possa reduzir e prevenir os impactos jurídicos devido aos afastamentos pelo acometimento da Síndrome de *Burnout*.

A pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso se deu de forma qualitativa, valendo-se da utilização do uso da legislação, doutrina e jurisprudência, bem como de trabalhos realizados por acadêmicos, pesquisa em sites especializados, artigos e eventuais projetos de leis sobre o assunto.

Para alcançar os objetivos aqui traçados, o trabalho está dividido em três capítulos, e cada qual possui dois subcapítulos. O primeiro capítulo irá abordar sobre a história do Direito do Trabalho, expondo sua trajetória, seus princípios e fontes. O segundo capítulo abordará as doenças ocupacionais, qual é sua relação com os demais órgãos, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como a classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional. O terceiro e último capítulo irá abordar a responsabilidade civil do empregador diante da doença ocupacional, em especial a Síndrome de *Burnout*, através de conceitos doutrinários e pesquisas jurisprudenciais, bem como os impactos jurídicos resultantes da Síndrome de *Burnout*, apresentando o que pode ser feito para reduzir tais impactos.

2 DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será abordada a história do Direito do Trabalho, a maneira em que se deu o surgimento desse ramo do Direito, através de fatos históricos que, ao longo dos anos, foram evoluindo e se desenvolvendo. Também trará o conceito, das fontes e das características do Direito do Trabalho, para que se possa obter um conhecimento mais aprofundado sobre esse ramo do Direito. Ademais, será abordado sobre a relação de emprego e sobre os princípios em que regem o Direito do Trabalho.

2.1 DIREITO DO TRABALHO: CONCEITO, FONTES E CARACTERÍSTICAS

A história do Direito do Trabalho surgiu há muitos anos, através de diversos momentos históricos. Com o passar do tempo, a história do Direito do Trabalho percorreu um processo de evolução, em que foi gradativamente se desenvolvendo. Diante disso, o ser humano, através do seu trabalho, obteve o entendimento de que seria possível existir um benefício a partir disso, seja este em forma de bens ou de recursos financeiros, e então o Direito do Trabalho tornou-se uma relação social (ROMAR, LENZA, 2021).

Com a vinda da era pré-industrial, o Direito do Trabalho passou por um período marcante, como a chamada Revolução Industrial. Com isso, através da economia, houve mudanças no Estado Liberal que contribuíram categoricamente para o surgimento de uma justiça social, pela criação de leis trabalhistas e, também, pela luta de classes junto do poder político. Neste sentido, é possível dizer que o Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito que regulamenta as relações de trabalho (ROMAR, LENZA, 2021).

No entanto, segundo Leite (2022), a história do Direito do Trabalho se divide em duas fases, o período pré-histórico e o período histórico. Considera-se que o período pré-histórico foi responsável por três etapas distintas: a escravidão, a servidão e as corporações. Neste período, o Direito do Trabalho ainda não existia da forma como se avista hoje. Já no período histórico, é quando nasce o Direito do Trabalho através de três essenciais motivos: econômico, político e jurídico. Através da contribuição destes motivos, houve o surgimento da justiça social com a participação da Igreja Católica (LEITE, 2022).

Conseqüentemente, houve a criação das primeiras leis trabalhistas pelo mundo e, no ano de 1919, o Tratado de Versalhes foi publicado. Com sua publicação sucedeu-se a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, tendo está a competência de organizar, internacionalmente, as normas de proteção ao trabalho humano (LEITE, 2022). Segundo Romar e Lenza (2021), a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT teve grande relevância para a busca da paz universal e da justiça social.

O Brasil encontra-se como um dos países fundadores dos estados-membros da OIT, tendo sua participação na Conferência Internacional do Trabalho. Diante disto, pode-se repartir a história do Direito do Trabalho, no Brasil, em três principais fases: a descoberta da escravatura, a Proclamação da República e a chamada Revolução de Trinta (LEITE, 2022).

O descobrimento da abolição da escravatura se deu através de estar discordante da concepção de Direito na era da Sociedade pré-industrial; no momento que a era da Sociedade Industrial inicia, o trabalho passou a ser de forma assalariada e subordinada (ROMAR, LENZA, 2021).

Já na fase da Proclamação da República, foi quando se iniciaram as primeiras ações para criar leis nas quais teriam proteção ao trabalhador no Brasil (CUNHA, [2023], não paginado).

A fase da Revolução de Trinta foi quando começou o período do Direito do Trabalho no Brasil, comandado na época por Getúlio Vargas, em que instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio bem como deu início ao desenvolvimento de uma Legislação Trabalhista eficaz (ROMAR, LENZA, 2021).

Porém, conforme Leite (2022), foi somente no ano de 1939 é que houve a criação da Justiça do Trabalho, e apenas no ano de 1943 foi deferida por Getúlio Vargas a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Ainda assim, após a sua entrada em vigor, sofreu várias alterações em seu texto, devido à Constituição Federal de 1988. Entretanto, embora tenha sofrido diversas críticas, sua essência principal se manteve, assim como a sua notoriedade para o crescimento do Direito do Trabalho no Brasil (ROMAR, LENZA, 2021).

Desta forma, o Direito do Trabalho se manifesta de várias maneiras, porém, uma de suas principais finalidades é regular a existência da relação de trabalho subordinado.

No artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o trabalho é conceituado desta forma:

Artigo 23. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Assim, o artigo acima menciona que todo ser humano possui autonomia para escolher o seu trabalho, detém direitos e garantias independentemente de gênero, cor, raça, para que consiga ter uma qualidade de vida digna. Toda pessoa também é livre caso opte por defender seus interesses ou interesses de determinada classe, a fim de representar pessoas ou sindicatos.

Posto isto, o trabalho no Brasil também está conceituado como um Direito Fundamental Social, e está descrito no artigo 6º da Constituição Federal, conforme segue: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”.

Ademais, após a análise da história e do conceito do Direito do Trabalho, analisa-se as fontes do Direito que, para a doutrina, há variáveis na sustentação, pois, para muitos, as fontes seriam o lugar do qual a origem do Direito provém e, para outros, seria a principal e essencial área para os estudos jurídicos. A palavra fonte traz o entendimento de que seria um local em que algo nasce, porém, no sentido jurídico, ela traz um significado de iniciação, ou seja, que é dela que surgem as normas de conduta (ROMAR, LENZA, 2021).

De toda forma, Leite (2022, p. 40) salienta:

A doutrina prefere classificar as fontes em vez de conceituá-las. Há, portanto, os que classificam as fontes em primárias (lei) e secundárias (costume, jurisprudência e doutrina); imediatas e mediatas (no mesmo sentido anterior); formais (lei, costume, jurisprudência, analogia, equidade, princípios gerais de direito) e materiais (fato social) etc.

Assim, diversos são os fundamentos que a doutrina traz para especificar as fontes do Direito, todavia, a especificação mais adotada é a que as divide em fontes materiais e fontes formais.

Segundo Romar e Lenza (2021), são classificadas como fontes materiais do Direito do Trabalho as situações ocorridas em determinados acontecimentos históricos que contribuíram para importantes fatos sociais, políticos e econômicos e que colaboraram para a formação do processo de criação das normas jurídicas. Por outro lado, as fontes formais do Direito do Trabalho são aquelas criadas através do processo legislativo, são as normas jurídicas, podendo ser chamadas de “leis” ou “regulamentos”. Ainda assim, conforme Leite (2022), as fontes formais do Direito do Trabalho se distribuem em heterônomas e autônomas. As heterônomas são aquelas oriundas, na maioria das vezes, do Estado, como, por exemplo, a Constituição Federal, os decretos, portarias, instruções normativas. Já as autônomas são aquelas em que não há a intervenção do Estado ou de um terceiro, como, por exemplo, o contrato individual de trabalho, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos, entre outros.

As fontes formais, no caso do Direito do Trabalho, situam-se mencionadas no artigo 8º, caput e parágrafo primeiro da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Desse modo, conforme o artigo acima demonstra, o Direito do Trabalho pode se valer das fontes formais como a jurisprudência, a analogia, equidade e princípios, bem como as normas gerais de direito. De todo modo, elas não podem contrariar os preceitos que estão dispostos no texto consolidado.

Apesar das variadas fontes que integram o Direito do Trabalho, sempre existirá uma hierarquia entre elas (ROMAR, LENZA, 2021). Esta hierarquia em relação às fontes do Direito do Trabalho possui semelhança com a que rege as fontes de Direito de forma geral, contendo como primeira na ordem hierárquica a Constituição Federal, como norma fundamental, e, após, abaixo dela, tem-se as leis, os atos do Poder Executivo, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivas de trabalho e, também, os costumes (ROMAR, LENZA, 2021).

Todavia, segundo Resende (2020), frise-se que o método para a hierarquia das normas decorre da norma com maior hierarquia possuindo critério de legitimidade para a hierarquia das normas menores. De acordo com o direito comum, a Constituição Federal está no topo da pirâmide e, em seguida, as emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos e outros atos normativos. Porém, o Direito do Trabalho adotou seu próprio método hierárquico devido às suas particularidades, assim, a hierarquia trabalhista se constitui através de duas estruturas, conforme Resende (2020, p. 14) acrescenta:

No Direito do Trabalho não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);
O critério informador da pirâmide hierárquica just trabalhista não é rígido como ocorre no direito comum.

Desta maneira, em consequência da não compatibilização e rigidez da pirâmide do direito comum com os princípios que direcionam o Direito do Trabalho, que são o princípio da norma mais favorável que sucede o princípio protetor, Resende (2020, p. 14) salienta:

Assim, o critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo variável, elegendo para seu vértice dominante, em regra, a norma que mais se aproxime do objetivo maior do Direito do Trabalho, que é o reequilíbrio das relações sociais (norma mais favorável).

Todavia, conforme mencionado acima, o princípio da norma mais favorável também possui suas definições, são elas: normas proibitivas, prevalência do negociado sobre o legislado e a sobreposição de normas coletivas (RESENDE, 2020).

As normas proibitivas têm como exemplo a prescrição trabalhista, que está disposta no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, na qual trata-se de uma norma proibitiva estatal que pretende englobar o interesse coletivo de paz social e segurança jurídica, e não permite regulamentação coletiva inversa, mesmo que seja mais benéfica para os trabalhadores (RESENDE, 2020).

Já a prevalência do negociado sobre o legislado está disposto nos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, em que permite a flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociação coletiva, desta maneira, não se utilizará a norma mais adequada ao trabalhador de forma individual, mas sempre a norma coletiva (RESENDE, 2020).

E quanto à sobreposição de normas coletivas, o conflito entre o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho, que está disposto no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, alteração introduzida pela Lei 13.467/2017, trouxe que o Acordo Coletivo de Trabalho prepondera sobre a Convenção Coletiva de Trabalho (RESENDE, 2020).

Além disso, é possível que o Direito do Trabalho seja composto por suas características, as quais são de uma peculiaridade única, e evidenciadas facilmente perante os demais ramos do Direito. Ressalta-se as seguintes características: Intervencionismo; Direito em Constante Formação e Evolução; Direito Especial; Cunho Universal; Ordem Coletiva e Socializante; Direito de Transição e Transação (ROMAR, LENZA, 2021). De acordo com Martinez (2022), as características do Direito do Trabalho possuem habilidades particulares e individuais para que esse ramo do Direito possa se diferenciar dos demais ramos.

A característica do Intervencionismo, segundo Romar e Lenza (2021), é aquela que indica o monitoramento pelo Estado desse ramo do Direito, a fim de impedir que haja uma desigualdade entre o empregador e os empregados, constituindo direitos aos trabalhadores; já segundo Martinez (2022), para que não ocorra a desigualdade em relação os direitos instituídos aos trabalhadores, estes são irrenunciáveis e impassíveis de negociação patronal.

Já o Direito em Constante Formação e Evolução é a característica que mais sofre mudanças, pois possui a intervenção dos fatos sociais, econômicos e políticos, e através do avanço do Direito do Trabalho é que se sucede a evolução e a formação dos fatos ocorridos na sociedade (ROMAR, LENZA, 2021).

A característica que torna o Direito do Trabalho um Direito Especial é por ser estipulado por pessoas, em que haja um trabalho, através da mão de obra por subordinação e remuneração (ROMAR, LENZA, 2021).

No tocante a característica de Cunho Universal, é o conjunto de normas que se conduzem a equiparar as condições de trabalho em todo o mundo, através da Organização Internacional do Trabalho - OIT; seu mecanismo como característica de cunho universal são as relações humanas (ROMAR, LENZA, 2021).

Por sua vez, a Ordem Coletiva e Socializante é a característica em que seus principais institutos resultam do desempenho em coletivo dos trabalhadores, diante de um propósito em que haja proteção quanto aos seus interesses individuais e quanto aos seus interesses coletivos (ROMAR, LENZA, 2021).

Por último, e não menos importante, o Direito de Transição e de Transação é a característica que mais retrata o exemplo de justiça social, na qual se busca uma sociedade minimamente injusta (ROMAR, LENZA, 2021).

Entretanto, Leite (2022) possui uma visão mais ampla sobre o assunto, sugerindo junção e a persuasão do Direito do Trabalho com outros ramos do Direito, como o de Direitos Humanos e o de Direito Constitucional, que têm como propósito a igualdade social e econômica, bem como manter a dignidade da pessoa humana nas relações de emprego. Ainda assim, admite que os fundamentos e as características do Direito do Trabalho são essenciais, mas foram isolados após as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017.

Portanto, conforme a análise realizada, o Direito do Trabalho passou por um processo de desenvolvimento através de diversos momentos, cada qual responsável por acontecimentos marcantes e relevantes. Sendo um Direito Fundamental Social descrito na Constituição Federal, uma de suas atribuições é garantir a proteção ao trabalhador e ao empregador, por meio do ordenamento jurídico.

Sendo assim, após abordar a história, as etapas e as fontes do Direito do Trabalho, bem como suas características, menciona-se, no próximo subcapítulo, a relação de emprego e os princípios que regem o Direito do Trabalho.

2.2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DOS PRINCÍPIOS QUE REGEM O DIREITO DO TRABALHO

A relação de emprego se caracteriza pelo fornecimento pessoal de determinado serviço, mediante remuneração, bem como, que tenha um relacionamento de subordinação entre empregado e empregador, que seja feito de forma não eventual. Para a existência da relação de emprego é necessário que haja um vínculo jurídico, e que este seja regulado pelas normas trabalhistas. Desta forma, a relação de emprego é uma das espécies de relação de trabalho (ROMAR, LENZA, 2021).

A relação de emprego possui alguns elementos imprescindíveis para a sua caracterização, como disposto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que são:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Desta forma, conforme disposto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a relação de emprego se caracteriza pela conjuntura de todos os fatores como pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A relação de emprego somente acontece quando é possível evidenciar todas as características unificadas no mesmo momento. A falta de alguma das características pode indicar uma relação de trabalho, mas não uma relação de emprego (ROMAR, LENZA, 2021), (MARTINEZ, 2022).

Assim sendo, se caracterizada a relação de emprego, nasce o contrato de emprego, em que uma pessoa física, denominada empregado, possui integralmente as características acima, em benefício de outra pessoa, seja ela jurídica ou física, designada empregador, que irá supervisionar e aderir aos riscos eminentes das atividades desenvolvidas. Entende-se que as mesmas características no tocante ao contrato de emprego são do mesmo modo as características da relação de emprego. É através da sua atividade que o contrato de emprego se define (MARTINEZ, 2022).

Além disso, na ocasião do contrato de emprego tem-se a definição de empregado e empregador. No tocante ao empregado, é a pessoa física que se coloca à disposição do empregador, para a prestação de serviços, de forma onerosa, não eventual e com pessoalidade, existindo a subordinação do empregado para com o empregador. Com relação ao empregador, é toda pessoa física ou jurídica que oferece oportunidade de trabalho, em que assumirá toda e qualquer responsabilidade referente aos riscos das atividades laboradas pelo empregado, e o conduzirá de forma subordinada no desempenho da sua função (MARTINEZ, 2022). Tal pensamento também é adotado por Romar e Lenza (2021).

Através dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) citados acima, mais precisamente o artigo 2º, verifica-se uma igualdade equiparada entre empregador e empresa, desta forma, para melhor distinção, os parágrafos do artigo 2º trazem uma melhor explicação diante da existência de outros modelos de empregadores, garantindo, assim, ao empregado, uma proteção maior quanto aos possíveis abusos de seu contratante (MARTINEZ, 2022).

Tendo em vista que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico autônomo, além de seus conceitos, características e relações, cabe destacar que possui princípios próprios e que influenciam os demais ramos do mundo jurídico. Os princípios são categorias com força normativa, propõem-se ao aperfeiçoamento da justiça, pois possuem uma condição apreciativa (ROMAR, LENZA, 2021) (MARTINEZ, 2022).

Os princípios fazem parte do próprio Direito, são regras essenciais e servem como elemento primordial para regulamentação dos ramos do Direito, bem como auxiliam para uma melhor compreensão e interpretação do Direito. Entretanto, o ordenamento jurídico não é composto somente de princípios ou de regras, e sim através de um entrosamento entre normas-princípios e normas-regras. Os legisladores, bem como os intérpretes, fazem uso dos princípios a fim de clarear a

conceituação no momento de formular leis e/ou executar normas jurídicas, através do sistema jurídico (ROMAR, LENZA, 2021) (MARTINEZ, 2022).

A atribuição dos princípios no Direito do Trabalho também recai sobre a interpretação, a formação e a execução das normas, para que os juízes, legisladores e os intérpretes usufruam das técnicas designadas. Deste modo, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 4º, traz o seguinte embasamento: “Art. 4º, LINDB. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”.

Portanto, possibilita-se ao juiz o uso dos princípios também em casos que a lei for omissa. Mais especificamente no tocante ao Direito do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 8º, também determina que a superioridade da Justiça do Trabalho faça o uso dos princípios e regulamentos jurídicos, a fim de impedir a omissão (ROMAR, LENZA, 2021).

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público [...]

Desta forma, segundo Romar e Lenza (2021) e, também, segundo Martinez (2022), o ramo do Direito do Trabalho possui princípios específicos em seu sistema normativo, para que possa preservar a relação jurídica. Sendo assim, tais princípios são: Princípio Protetor ou de Proteção; Princípio da Irrenunciabilidade; Princípio da Continuidade da Relação de Emprego; Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Razoabilidade; Princípio da Boa-Fé.

O Princípio Protetor ou de Proteção é aquele que tem por objetivo exercer a proteção ao trabalhador, propondo-se a garantir uma igualdade jurídica entre empregador e empregado, pois o empregado tende a se tornar mais vulnerável economicamente e em relação à posição de poder. Este princípio tem como propósito manter a relação equilibrada, pois há uma desproporção econômica visível das partes no que se refere à relação de trabalho. Apesar disso, com a vinda da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, houve modesta alteração no tocante à proteção do trabalhador quanto ao quesito de hipossuficiência perante o pacto laboral, o que causou certa perturbação ao princípio protetor. Essa alteração se deu através do

entendimento no qual a Reforma Trabalhista trouxe uma maior abertura de negociação entre empregado e empregador, como, por exemplo, a possibilidade de rescisão de contrato de trabalho sem a obrigação de homologação pelo sindicato (ROMAR, LENZA, 2021).

No entanto, o Princípio Protetor é considerado o mais importante princípio do Direito do Trabalho, pois se manifesta através de três formatos diversos, que são reconhecidos como suas regras de aplicação. São elas: Regra *in dubio pro operario*; Regra da norma mais favorável e a Regra da condição mais benéfica (ROMAR, LENZA, 2021).

Segundo Leite (2022), a Regra *in dubio pro operario* é aquela na qual o intérprete ou juiz, em face de uma única norma, e que proporcione mais de uma interpretação, escolherá a interpretação que for mais favorável ao trabalhador.

Já para Romar e Lenza (2021), a Regra da norma mais favorável deve ser utilizada no momento em que houver mais de uma norma cabível para um caso concreto; nesta ocasião, deve-se escolher a que for mais favorável ao trabalhador, mesmo que tal norma não cumpra o movimento de hierarquia das normas jurídicas.

Por fim, a Regra da condição mais benéfica traz o entendimento de que uma nova norma trabalhista não poderá restringir o cenário mais benéfico que o trabalhador se depara, tal circunstância não poderá ser alterada por uma inferior ou mais prejudicial (ROMAR, LENZA, 2021).

No que tange ao Princípio da Irrenunciabilidade, para Romar e Lenza (2021) ele estabelece uma proteção na qual o empregado não terá possibilidade de renunciar seu direito trabalhista, mesmo que por sua vontade. Ainda assim, a Reforma Trabalhista afetou os direitos trabalhistas referentes ao princípio, pois introduziu ao sistema jurídico algumas possibilidades de o trabalhador negociar seu cenário de trabalho, conforme o artigo 444, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Assim sendo, Segundo Romar e Lenza (2021) e, também, segundo Martinez (2022), o Princípio da Irrenunciabilidade dispõe-se a resguardar o trabalhador, de acordo com o que dispõe o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

No que se refere ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, ele é aquele que traz uma proteção quanto à conservação do trabalho, disponibilizando bons instrumentos, a fim de preservar a relação de emprego por muito tempo. Este princípio carrega a fonte de ser a parte conservadora da família, contendo a natureza alimentar. Deste modo, o ordenamento jurídico toma como fundamento exercer a continuidade do emprego para que se conserve pelo maior período possível (ROMAR, LENZA, 2021); (LEITE, 2022).

Já o Princípio da Primazia da Realidade possui o fundamento de que a realidade dos fatos predomina sobre os documentos contratuais ou cláusulas contratuais; tal princípio prevalece sobre o que de fato existiu, não se tornando benéfico esconder a verdade. Essa regra possui validade de aplicação tanto em prol ou contra o empregado. O Princípio da Primazia da Realidade tem como finalidade fazer com que a veracidade dos fatos seja averiguada na relação de trabalho entre empregado e empregador. Havendo uma diferença entre a veracidade dos fatos com o que se encontra nos documentos contratuais, requer-se que seja escolhida a veracidade dos fatos entre as partes, e esta deve prevalecer quanto ao parecer jurídico dos documentos (MARTINEZ, 2022); (ROMAR, LENZA, 2021).

O Princípio da Razoabilidade, por sua vez, segundo Romar e Lenza (2021), e ainda segundo Leite (2022), é um dos princípios que não possuem exclusividade trabalhista, ele é encontrado também em outros ramos do Direito. No Direito do Trabalho, o Princípio da Razoabilidade é utilizado em situações que seja essencial avaliar a veracidade de um comportamento, para que se possa identificar e diferenciar a realidade da simulação, podendo-se valer para ambas as partes, empregado e empregador. Por isso, este Princípio traz o formato de agir do ser humano em seus vínculos trabalhistas conforme a razão, por exemplo, segundo Leite (2022, p. 62) destaca: “Não é razoável presumir verdadeira a alegação do empregador no sentido de que o empregado tenha abandonado o emprego ou solicitado a sua demissão, em função do que cabe ao empregador o ônus de provar tais fatos.”.

Por fim, o Princípio da Boa-fé tem como fundamento que, a partir de uma relação de contrato de trabalho, tal componente esteja presente em ambas as partes, envolvendo empregado e empregador. O Princípio da Boa-fé, assim como o Princípio da Razoabilidade, não possui exclusividade trabalhista, contudo, têm como propósito realizar a proteção da relação de trabalho. Deste modo, assegura-se que o empregador acate com suas responsabilidades legais em frente ao empregado, e de tal modo que o empregado respeite e acate suas atribuições com dedicação (ROMAR, LENZA, 2021).

Desta forma, após a realização do estudo no que concerne à relação de emprego, bem como, dos princípios do Direito do Trabalho, foi possível abranger um entendimento maior sobre como o ramo do Direito do Trabalho é extenso, porém admirável. Assim, para que haja um vínculo jurídico entre empregado e empregador, é necessário que haja a existência de uma relação de emprego, e que tal relação de emprego possa cumprir a legislação trabalhista, acatando as normas e os princípios referentes ao Direito do Trabalho.

Adiante, no próximo capítulo, será analisada a doença ocupacional perante a legislação brasileira, a doutrina e, também, diante dos organismos internacionais OMS e OIT e, em seguida, será realizada a análise da Síndrome de *Burnout* de forma mais específica, sendo uma doença que foi caracterizada como ocupacional de forma mais direcionada recentemente.

3 DA DOENÇA OCUPACIONAL E DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Será abordado neste capítulo o conceito da Doença Ocupacional diante da doutrina, da legislação brasileira e de sites especializados, com o objetivo de identificar como é realizada a constatação da Doença Ocupacional nas relações empregatícias e, também, compreender como a Organização Mundial da Saúde (OMS), bem como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), administram os assuntos relacionados a Doença Ocupacional. Após esta identificação, será feita a análise da Síndrome de *Burnout*, em que será apresentada a história de como surgiu, bem como sua recente caracterização como doença ocupacional.

3.1 CONCEITO DE DOENÇA OCUPACIONAL PERANTE A DOUTRINA, A LEGISLAÇÃO E AS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS OMS E OIT

A concepção da Doença Ocupacional se originou diante da mudança da qualidade de vida do trabalhador no tocante a sua saúde, causando-lhe diversas doenças. O prognóstico realizado para a constatação da Doença Ocupacional perante o Direito do Trabalho se deu através de análises, como, por exemplo, de trabalhadores que exerciam suas atividades em minas, em que foi constatado uma presença de exposição ao pó de sílica, na qual, com o decorrer do tempo, contamina os trabalhadores, surgindo a possibilidade de contrair a doença silicose (BERTAGNI, MONTEIRO, 2020).

Por sua vez, segundo Hipólito (2021), as pessoas que estão no âmbito das atividades laborais em seu dia a dia acabam ficando mais vulneráveis aos perigos de sofrer um acidente de trabalho ou de desenvolver uma doença ocupacional, por estarem expostas a diversos fatores de riscos, como, por exemplo, poeira, ruídos, contato com agentes nocivos, jornadas longas e exaustivas, metas intensas ou até um desentendimento com os colegas de trabalho.

Ainda assim, compreende-se que as doenças ocupacionais são evidenciadas através de mudanças na saúde física ou mental do trabalhador, que seja decorrente da sua atividade laboral ou do ambiente de trabalho. Estas são responsáveis por causar sérias lesões a fim de incapacitar o trabalhador ou reduzir sua capacidade laborativa de forma provisória ou definitiva (HIPÓLITO, 2021).

O ordenamento jurídico brasileiro entende que as doenças pertinentes ao trabalho se dão através de duas espécies: doenças do trabalho e doenças

profissionais. As doenças do trabalho são desencadeadas através de circunstâncias que ocorrem com o tempo, de forma permanente, como, por exemplo, microtraumatismos acumulados ou, ainda, se obter uma bronquite asmática, na qual qualquer indivíduo possa ter, mas, se estiver exposto durante suas atividades laborais, este risco genérico irá ser alterado para um risco específico indireto. Por sua vez, as doenças profissionais, também chamadas de doenças ocupacionais, são desencadeadas pela atividade permanente devido à realização de sua função, elas se originam através de uma particularidade referente à atividade laborada como, por exemplo, a doença causada por chumbo, o saturnismo, bem como através da exposição ao mercúrio, em que se pode contrair o hidragismo (BERTAGNI, MONTEIRO, 2020).

Entretanto, o entendimento de Hipólito (2021), no que diz respeito às chamadas doenças profissionais, se dá através do desempenho de certa atividade, ou seja, o desempenho diário da atividade poderá desenvolver e ocasionar diversas doenças, desta maneira, se presume a causalidade entre a doença e a atividade.

Porém, referente à doença do trabalho, esta não necessita estar obrigatoriamente relacionada com o desempenho de sua atividade, mesmo que essa doença possa decorrer dela. Desta maneira, conforme for as condições do ambiente de trabalho, bem como a prestação de suas atividades, poderá se suceder a doença do trabalho (HIPÓLITO, 2021).

Sendo assim, a legislação elencou no artigo 20 da Lei nº 8.213 de 1991 a seguinte redação:

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

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

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

Conforme disposto no artigo e incisos acima, a legislação também descreve de que maneira interpreta a doença profissional, bem como a doença do trabalho. Diante disto, as doenças ocupacionais perante a lei são igualadas ao acidente de trabalho.

Por sua vez, as doenças ocupacionais demandam certa cautela para sua identificação, pois necessitam do nexos causal, em que será necessária a

comprovação de que o adoecimento do trabalhador se originou por causa do trabalho (OLIVEIRA, 2013, não paginado).

Conforme o artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213 de 1991:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

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

Deste modo, o surgimento das doenças ocupacionais também pode ocorrer através de uma causa relacionada à relação das atividades do trabalho. Para a existência da concausa, será necessário que exista alguma causa que colabore de forma direta para o adoecimento do empregado como, por exemplo, analisar se as atividades laborais realizadas pelo empregado favoreceram o adoecimento e atuaram como uma causa para tal (OLIVEIRA, 2013, não paginado).

Assim, Souza (2013, não paginado) traz que a distinção entre as doenças ocupacionais se dá através da comprovação, pois diante das doenças profissionais o empregado não necessita provar que sua “doença” obteve colaboração do seu trabalho, tornando presumido o nexos causal. Porém, diante das doenças do trabalho, a evidência do nexos causal se torna indispensável.

As doenças ocupacionais estão se tornando cada vez mais frequentes, devido a grande quantidade de pessoas que adoecem por conta do seu trabalho. Desta forma, através da existência do Decreto Lei nº 3.048/99, em que, no seu anexo II, possui um rol que apresenta as doenças ocupacionais, a Lei nº 8.213/91, por sua vez, em seu artigo 20, parágrafo 1º, traz o rol de quais encontram-se excluídas do conceito de doença do trabalho (TRT3, 2016, não paginado):

Art. 20 [...]

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Conforme o parágrafo 1º do artigo 20 acima, se torna mais compreensível e claro o entendimento de que estas doenças não se caracterizam como responsabilidade do empregador, pois não são decorrentes do trabalho.

A legislação compreende que, se tal empregado for diagnosticado com uma doença ocupacional, ele irá possuir os mesmos direitos e vantagens daqueles que sofreram um acidente de trabalho. Porém, a partir do momento em que o empregado vier a possuir problemas com sua saúde, para que seja classificado como doença ocupacional irá necessitar de uma comprovação de que esta doença tenha relação com as atividades laborais, demonstrando onexo causal entre elas. Para que a comprovação possa ser realizada, isso requer uma perícia junto ao órgão do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (TRT3, 2016, não paginado).

Grande parte destas doenças ocupacionais acabam se manifestando somente após muitos anos de trabalho, e costumam surgir de forma silenciosa, incorrendo em grandes limitações para o trabalhador no exercício de suas funções e, em muitos casos, gerando a incapacidade para retornar às atividades, pois tais limitações podem, por exemplo, se agravar, caso o trabalhador retorne as suas atividades (TRT3, 2016, não paginado).

Portanto, a doença ocupacional está integralmente ligada com a relação das atividades desempenhadas no trabalho, desta, analisa-se a doença ocupacional também no âmbito da Organização Mundial da Saúde (OMS), bem como perante as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) tem como sua essencial atribuição conduzir e administrar a saúde internacional, através do sistema das Nações Unidas. A data em que é celebrado o dia mundial da saúde, 7 de abril de 1948, é também a data de início da Constituição da Organização Mundial da Saúde. Seus essenciais âmbitos são no sistema da saúde, buscando melhorias para combater as doenças mais perigosas, sendo elas transmissíveis ou não transmissíveis. Também oferece auxílios nos quesitos de alimentação, vacinas, medicamentos para que as mães e as crianças possam envelhecer com saúde e segurança (OMS, [2022], não paginado).

Portanto, a Organização Mundial da Saúde (OMS) trabalha em prol da saúde, com o apoio de governos parceiros, com planejamentos para que a saúde seja seu principal objetivo. Também possui o apoio de fundos e fundações, do setor privado, e das organizações da sociedade civil (OMS, [2022], não paginado).

Diante disso, o estudo feito sobre a Organização Mundial da Saúde (OMS) possui grande conexão e relevância com a análise que será feita sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Também como uma das instituições mais importantes, tem-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que faz o acompanhamento e monitoramento das normas internacionais do trabalho. Nos dias atuais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui 187 estados-membros, e também possui uma estrutura chamada tripartite (ROMAR, LENZA, 2021).

Neste sentido, a doutrina acrescenta:

Como uma das agências da Organização das Nações Unidas (ONU), é a única que possui caráter tripartite, já que representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores participam em conjunto da elaboração de suas políticas e programas, assim como da promoção do trabalho decente para todos. Esta estrutura tripartite faz da OIT um foro singular, no qual os governos e os interlocutores sociais de seus Estados--membros podem livre e abertamente confrontar experiências e comparar políticas nacionais em matéria de trabalho. (ROMAR, LENZA, 2021, p. 345).

Conforme disposto acima, a forma tripartite, com a representação de todas as partes interessadas, como o governo, empregadores e trabalhadores, contribui para que se possa entender os interesses de todas as partes envolvidas e, deste modo, promover ações para todos, levando em consideração as políticas nacionais e os programas que dizem respeito ao trabalho.

Além disso, os estados-membros também possuem certas condições de se desligarem da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como para retornarem aos quadros da Organização, devendo cumprir alguns requisitos.

Para se desligarem, os requisitos, segundo a doutrina, são:

Concessão de aviso prévio ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, o qual surtirá efeito após dois anos do recebimento;
Satisfação, até a última data, de todas as obrigações financeiras;
Validade da ratificação das convenções, durante o período de vigência destas, com todas as obrigações que lhes correspondam. (ROMAR, LENZA, 2021, p. 345).

Já para retornarem à Organização Internacional do Trabalho (OIT) os requisitos e condições são diferentes, pois a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como princípio “promover a justiça social e os direitos humanos e trabalhistas reconhecidos internacionalmente” (ROMAR, LENZA, 2021).

Deste modo, os requisitos para o retorno têm como fundamentos seguir quatro objetivos que, segundo a doutrina, são:

Promover e cumprir as normas, os princípios e os direitos fundamentais no trabalho;
Criar melhores oportunidades para que homens e mulheres possam ter empregos e salários dignos;
Melhorar a cobertura e a eficiência de uma seguridade social para todos;
Fortalecer o tripartismo e o diálogo social. (ROMAR, LENZA, 2021, p. 345).

Sendo assim, após todos os acontecimentos históricos, incluindo o Tratado de Versalhes, foi em 1919 que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada. Sua criação é de extrema notoriedade para o ramo do Direito do Trabalho, pois através da Organização Internacional do Trabalho (OIT) houve a inclusão de diversos benefícios aos trabalhadores (ROMAR, LENZA, 2021).

Já para Leite (2022), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) não possui importância somente para o ramo do Direito do Trabalho, pois a sua incumbência é de promover um conforto a toda população, melhorando a saúde, a educação e a proteção diante da infância e maternidade, entre outros.

Desta forma, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se deu a partir de várias premissas, no âmbito econômico, político e humanitário. Para resumir essas premissas, o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho conceitua que: “as Altas Partes Contratantes estavam movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura.” (OIT, não paginado). Ocorre que, devido a um passado com dificuldades e abuso aos trabalhadores, se sucedeu uma relevância perante a justiça social para que se pudesse conquistar a paz duradoura, bem como obteve-se uma percepção em relação a interdependência econômica do mundo, sobre a demanda acerca das condições de trabalho, e da igualdade (ROMAR, LENZA, 2021).

Esta participação de variados países juntamente com a Conferência de Paz resultou na criação de uma Comissão do Trabalho, com a finalidade de possuir uma organização de forma tripartite, em que possa haver representantes de todas as partes, sendo dos empregados, empregadores e do governo. Desde seu acolhimento, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho é uma norma única, não existindo nenhuma outra entre os organismos internacionais (ROMAR, LENZA, 2021).

À vista disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui como objetivo promover a criação de um ambiente decente de trabalho, incentivando para que haja oportunidades tanto para homens quanto para mulheres, bem como para que possa existir locais de trabalho seguros, dignos e desenvolvidos (OIT, [2023], não paginado).

Ademais, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi identificada uma atenção maior sobre a importância da justiça social, a aquisição da paz mundial perante toda a humanidade, desta maneira, também houve o reconhecimento acerca das condições de trabalho em diversos países (ROMAR, LENZA, 2021).

Através desta importância e reconhecimento, o chamado Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou os seguintes argumentos:

1. a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social;
 2. existem condições de trabalho que causam um alto grau de injustiça, de miséria e privações para um grande número de seres humanos, e o descontentamento decorrente de tal situação constitui-se em uma ameaça para a paz e para a harmonia universais, sendo urgente melhorar tais condições;
 3. a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano é uma omissão que se constituirá em um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países.
- Nesse sentido, o Preâmbulo da Constituição da OIT indicou os pontos que poderiam ser melhorados, pontos estes que continuam plenamente atuais:
- regulamentação das horas de trabalho, com a previsão de uma duração máxima de jornada de trabalho semanal;
 - regulamentação da contratação de mão de obra, a prevenção do desemprego e o pagamento de um salário digno;
 - proteção do trabalhador contra doenças ou acidentes como consequência de seu trabalho;
 - proteção de crianças, jovens e mulheres;
 - pensão por idade e invalidez;
 - proteção dos interesses dos trabalhadores ao executarem atividades em outros países;
 - reconhecimento do princípio de igualdade de salário para trabalho em iguais condições;
 - reconhecimento da liberdade sindical;
 - organização de programas de qualificação profissional e técnica. (ROMAR, LENZA, 2021, p. 345, p.346).

À vista disso, entende-se que os argumentos indicados ainda são atuais e importantes, necessitando dos cuidados e proteção que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propõe.

No Brasil, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) detém atribuições com foco no aumento da proteção social, na diversidade de oportunidades, através de uma organização que a representa desde os anos de 1950. Ao longo dos anos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem promovendo, no Brasil, diversas campanhas para que o trabalho se torne um local com diversidade e desenvolvimento, uma delas é a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que foi lançada no ano de 2006, e a contar desse momento a OIT no Brasil foi se desenvolvendo (OIT, [2023], não paginado).

Por sua vez, por meio de dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), houve a morte de 1,9 milhão de pessoas no ano de 2016, devido ao acometimento de doenças e lesões ocupacionais. Através da análise realizada, 19 fatores de riscos ocupacionais foram identificados, dentre eles, longas e exaustivas jornadas de trabalho e exposição à poluição no trabalho, que foram responsáveis pelo maior número de mortes (OPAS, 2021, não paginado).

Neste sentido, após abordar o conceito e a caracterização das doenças ocupacionais, entendeu-se que o surgimento das doenças no dia a dia do trabalho interfere no Estado, assim acredita-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) possuem uma ligação, pois a OIT protege os trabalhadores e mantém um sistema de normas que devem ser seguidas e a OMS zela pela saúde e cuida das doenças. Por isso, ambas as organizações fazem parte do presente estudo, diante das doenças ocupacionais.

Com isso, no próximo subcapítulo aborda-se o conceito da Síndrome de *Burnout* de uma forma mais específica, desde seu surgimento, sua história e como foi caracterizada como doença ocupacional.

3.2 SÍNDROME DE *BURNOUT*: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A história da Síndrome de *Burnout* iniciou-se por volta dos anos de 1974 nos Estados Unidos, tendo sido notada nos profissionais que lidavam com o público e profissionais da saúde através de um comportamento de desgaste no seu humor e, também, em sua dedicação. Sua nomenclatura de palavra inglesa, *Burnout* traz o

significado de esgotamento. Assim, foi a ligação das palavras *burn + out* que se originou o termo Síndrome de *Burnout* (MORAES, 2014).

A Síndrome de *Burnout* é identificada nas pessoas através de um comportamento de estresse, que a leva ao esgotamento físico e mental, podendo causar alguns comportamentos agressivos e irritáveis (MORAES, 2014).

Deste modo, através da Portaria de nº 1339, de 1999, a Síndrome do esgotamento profissional foi elencada na Lista de Doenças Profissionais Relacionadas ao trabalho pelo Ministério da Saúde. Já a Síndrome de *Burnout*, através do Decreto nº 3048/99, em que instaura a Previdência Social, em seu grupo V da CID10 (Classificação Internacional de Doenças 10ª Revisão), estava classificada sob código Z73.0, possuindo como suas características o esgotamento e, em caso de necessidade, o profissional poderia ser afastado de suas atividades laborais por doença ocupacional (MORAES, 2014).

Porém, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou em fevereiro de 2022 a sua última atualização da 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (OPAS, 2022, não paginado).

Diante disso, a Síndrome de *Burnout* foi inserida especificamente como um episódio ocupacional e não mais como uma situação de saúde referente às outras áreas da vida (OPAS, 2019, não paginado).

Através destas mudanças, Rodacoski e Almeida (2022, não paginado) trazem que, diante da nova Classificação Internacional de Doenças – CID-11, a Síndrome de *Burnout* foi classificada sob novo código QD85, e inserida no capítulo em que trata sobre problemas associados ao emprego ou ao desemprego. Assim, a Síndrome de *Burnout* deriva de um estresse crônico que não foi administrado com êxito em seu local de trabalho. Desta forma, antes a Síndrome era tida primordialmente como um problema do trabalhador que, por problemas pessoais, não administrava o estresse do seu trabalho e desobrigava a responsabilidade do empregador.

Segundo Hipólito (2021), os casos da Síndrome de *Burnout* estão realmente diretamente associados com o formato das profissões, em que principalmente aquelas profissões que demandam um trabalho de forma mais humanizada, como, por exemplo, associado aos cuidados de pessoas, acabam caracterizando uma maior exaustão emocional.

Deste modo, segundo Moraes (2014), a Síndrome de *Burnout* possui uma associação com o estresse, porém, seu diagnóstico ultrapassa esta associação, pois

é considerada como um estresse crônico, decorrente de circunstâncias referentes ao longo período de tempo com o excessivo trabalho dedicado ao cuidado de pessoas, como, por exemplo, os profissionais da área da saúde (MORAES, 2014).

Assim sendo, Moraes (2014, p. 218) salienta:

Os trabalhadores mais afetados são aqueles encarregados de cuidar de outros, como profissionais da área da educação (professores), saúde (médicos, enfermeiros), policiais e agentes penitenciários, entre outros. No Brasil, a ocorrência se encontra na faixa de 10%, sendo a prevalência com profissionais de saúde em taxas que variam entre 30% e 47%.

Portanto, compreende-se que as profissões mais afetadas pela Síndrome de *Burnout* são aquelas que demandam intensamente de contato físico entre pessoas que exigem mais atenção e cautela.

Diante do estudo, verificou-se que houve alterações nas definições da Síndrome de *Burnout*, esta alteração se deu no tocante a caracterização da Síndrome como doença ocupacional, tal medida foi adotada durante a 72ª Assembleia Mundial da Organização Mundial da Saúde (OMS), e passou a ter validade a partir do dia 1º de janeiro de 2022 (CALCINI, MORAES, 2021, não paginado).

Tal caracterização se deu através da quantidade de pessoas que foram acometidas pela Síndrome, consequência do elevado nível de estresse, tal quantidade aumentou ainda mais após a pandemia da Covid-19 (CALCINI, MORAES, 2021, não paginado).

Através desta nova classificação, o Ministério da Saúde compreende que a Síndrome de *Burnout* decorre do desenvolvimento do trabalho, trazendo aos trabalhadores alto nível de estresse e esgotamento físico e mental. Longas jornadas de trabalho, funções com grandes responsabilidades, competitividade, pressão para elaboração das tarefas, situações consecutivas de estresse, são algumas das causas decorrentes do trabalho que podem causar o acometimento da Síndrome (SUZUKI, 2022, não paginado).

Desta forma, acredita-se que o empregador terá novas atribuições diante da classificação da Síndrome como doença ocupacional, terá obrigações na esfera trabalhista e, também, no que se refere à responsabilidade civil, além disso suas responsabilidades não serão restritas somente à Justiça do Trabalho, podendo abranger também a esfera previdenciária. Na esfera trabalhista, por exemplo, poderá ter como reflexo as demandas de reclamações trabalhistas, em que os empregados

constatam via perícias médicas que sua doença foi ocasionada por consequência do trabalho. Diante disso, o empregador poderá ter gastos resultantes do tratamento, ou de um possível dano moral, caso houver sua condenação. No que diz respeito à esfera previdenciária, poderá ter como reflexo a ação de regresso que é imposta pelo órgão do INSS, para que haja o ressarcimento dos valores desembolsados através do auxílio doença, por exemplo (SUZUKI, 2022, não paginado).

Ainda assim, a Associação Paulista de Medicina traz que a Síndrome de *Burnout* é identificada através de um conjunto de três sintomas, conforme acrescenta:

Exaustão emocional, ou esgotamento emocional e redução da capacidade física; despersonalização, ou endurecimento afetivo com atitudes impessoais em relação ao sujeito do cuidado; e baixa realização profissional, ou avaliação negativa do próprio desempenho profissional. (LATORRACA et al, 2019, p. 120).

Através desta identificação, se compreende que os sintomas descritos fazem ligação com os sintomas físicos, sociais e psicológicos. Desta forma, os estresses relacionados ao trabalho a longo prazo podem contribuir para o desenvolvimento da Síndrome, tal circunstância poderá ser observada e analisada através do comportamento que o empregado terá em seus afazeres diários, como, por exemplo, a redução da sua produtividade, a insatisfação com as suas atividades, entre outros (LATORRACA et al, 2019).

Sob outro ponto de vista, ainda há o entendimento do conceito e caracterização da Síndrome de *Burnout* de que a Síndrome havia se desenvolvido a partir dos anos de 1960, em países mais desenvolvidos, devido a grande preocupação gerada pelo estresse laboral, sendo que foi através do interesse dos acadêmicos que surgiu um âmbito para estudos sobre as mudanças de vida no ambiente laboral (CABRAL et al, 2021).

Cabral et al (2021) também faz menção ao conjunto dos três sintomas, a exaustão emocional, a despersonalização, que traz a sensação de estranhar a si mesmo, e a baixa realização pessoal. Através dos primeiros estudos realizados em face da Síndrome de *Burnout*, diante da forma que são enfrentadas as emoções, tais estudos foram realizados através de experiências pessoais, entrevistas, estudos de casos, entre outros. Foi apenas em 1976 que a Síndrome de *Burnout* obteve caráter científico diante de ferramentas qualificadas que registraram os sentimentos de desânimo relacionados à doença (CABRAL et al, 2021).

Desta forma, verifica-se que a Síndrome de *Burnout* é caracterizada pela manifestação de um longo período de estresse: “Derivada do latim, a palavra estresse foi empregada popularmente no século XVII, significando fadiga e cansaço. A partir dos séculos XVIII e XIX, o termo estresse aparece relacionado com o conceito de força, esforço e tensão (CABRAL et al, 2021).

Portanto, a Síndrome de *Burnout* contém outros sintomas físicos que são responsáveis pela sua caracterização, como dificuldades para dormir, cansaço excessivo, dores de cabeça frequentes, entre outros. Apesar de existirem variados sintomas, um indivíduo não precisará necessariamente conter todos para que seja diagnosticado com a doença (CABRAL et al, 2021).

Através do estudo realizado, Quadros e Minagawa [2021, não paginado] entendem que a Síndrome de *Burnout* é conceituada por três comportamentos específicos: a exaustão emocional; descaracterização relacionada ao trabalho, sentimento negativo; e a baixa realização profissional. Com isso se torna mais fácil diferenciar a Síndrome das demais doenças, visto que o acometimento pela Síndrome de *Burnout* abrange comportamentos físicos e mentais.

Neste sentido, é importante destacar que na grande parte dos casos o indivíduo não percebe seu adoecimento, por esta razão é extremamente necessário estar atento aos limites e indícios que o corpo manifesta, pois, quanto antes forem reconhecidos estes sintomas, menos complexo será a forma de tratamento (QUADROS, MINAGAWA, 2021, não paginado).

É de extrema importância a análise dos operadores do Direito quanto às consequências econômicas e as demais obrigações que o empregador terá a partir da caracterização da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, conforme Nina (2021, não paginado) acrescenta:

Dessa forma, declarar que a síndrome de Burnout é equiparada a acidente de trabalho, é dizer que 1/3 dos empregados celetistas do Brasil poderão ter estabilidade no emprego, sem falar no número de afastamentos que irá gerar impacto financeiro relevante para o INSS, já que estudos apontam que mais de 30 milhões de empregados brasileiros sofrem ou sofreram com essa doença. (NINA, 2021, não paginado).

Diante disso, é possível observar que a caracterização da Síndrome vai além da esfera de responsabilizar o empregador por tal fato, pois terá inclusive a parcela de deveres dos órgãos previdenciários.

Além disso, através de uma pesquisa feita pela *International Stress Management Association* no Brasil (ISMA-BR), foi identificado que 30% dos profissionais brasileiros sofrem da Síndrome de *Burnout* (ISMA-BR, [2022], não paginado).

Portanto, para a identificação da Síndrome de *Burnout*, são evidenciados alguns sintomas, de acordo com o Ministério da Saúde, que são:

Cansaço excessivo, físico e mental; Dor de cabeça frequente; Alterações no apetite; Insônia; Dificuldades de concentração; Sentimentos de fracasso e insegurança; Negatividade constante; Sentimentos de derrota e desesperança; Sentimentos de incompetência; Alterações repentinas de humor; Isolamento; Fadiga; Pressão alta; Dores musculares; Problemas gastrointestinais; Alteração nos batimentos cardíacos. (GOV.BR, [2022], não paginado).

Tal diagnóstico somente poderá ser feito por um profissional especializado, através do relato do indivíduo, que por muitas vezes acaba ignorando tais sintomas por não possuir conhecimento que algo mais grave pode estar ocorrendo (GOV.BR, [2022], não paginado).

Todavia, segundo Fernandes (2015, não paginado), o entendimento da Síndrome de *Burnout* para alguns profissionais da psicologia está conectado com o fato de o empregado ter que estar submetido a contatos com o público, o que o deixaria mais vulnerável a desenvolver tal doença, por estar mais exposto a desenvolver sintomas físicos, como a fadiga, a sensação de exaustão, dores de cabeça frequentes, entre outros.

Além disso, compreende-se que as opiniões e definições, em geral, para a *Síndrome de Burnout*, estão subdivididas em: A Conceção Clínica; A Conceção Sócia Psicológica; A Exaustão Emocional (FERNANDES, 2015, não paginado).

A Conceção Clínica é aquela que resulta dos vários sintomas, como, por exemplo: não ter interesse pelo trabalho, cansaço físico e mental, sentimentos de desânimo, fraqueza em que o profissional possa entrar em uma depressão, ou até cometer atos contra a vida (FERNANDES, 2015, não paginado).

No que diz respeito à Conceção Sócia Psicológica, foi identificado que o ambiente em conjunto com as condições e as relações do trabalho constituem uma ligação para o surgimento de alguns sintomas, como a insatisfação com o trabalho e profissão, juntamente com a exaustão emocional (FERNANDES, 2015, não paginado).

Por fim, a Exaustão Emocional seria aquela identificada com aquele sentimento de ter chegado ao extremo, um esgotamento físico e mental, não possuindo mais ação para realizar alguma atividade (FERNANDES, 2015, não paginado).

Diante do acometimento pela Síndrome de *Burnout*, o empregado será diagnosticado por um profissional que tratará de uma doença ocupacional, informando, assim, ao empregador, que deverá emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Ainda assim, caso o empregado seja afastado de suas atividades laborais por um período superior a 15 dias, ficará resguardado a ele a estabilidade provisória pelo período de 12 meses, após sua alta médica (CONJUR, 2021, não paginado).

Além disso, o empregado necessitará de acompanhamento médico para poder iniciar o seu tratamento que, conforme o Ministério da Saúde, poderá ser feito, de maneira sucinta, com psicoterapia e, dependendo do caso, fazer o uso de alguns medicamentos. Ademais, precisará haver mudanças no quesito das condições de trabalho, bem como nos costumes e estilo de vida (GOV.BR, [2022], não paginado).

Poderão existir casos mais sérios, que serão tratados detalhadamente pela avaliação médica (GOV.BR, [2022], não paginado).

No entendimento de Fernandes (2022, não paginado), a caracterização da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional se deu no ano de 2022 devido ao fato de, nos anos anteriores, quais sejam, 2021 e 2020, ter ocorrido a pandemia, que contribuiu no processo de aumentar os níveis de estresse nos ambientes de trabalho.

Dessa forma, diante da história e do conceito e da caracterização referente à Síndrome de *Burnout*, observa-se que o seu acometimento está cada vez mais frequente e visível nos ambientes de trabalho, trazendo preocupações para os órgãos de saúde, bem como para o setor previdenciário, devendo haver a responsabilidade civil do empregador, conforme o caso, no tocante ao acometimento pela Síndrome de *Burnout*, que será analisada na sequência.

Também serão analisadas as formas e práticas a serem adotadas para a redução dos impactos jurídicos perante as doenças ocupacionais acometidas pela Síndrome de *Burnout*.

4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DOS IMPACTOS JURÍDICOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

No presente capítulo adentra-se nos tópicos frente a responsabilidade civil do empregador diante da caracterização da Síndrome de *Burnout* como uma doença ocupacional, bem como, apresenta-se quais ações têm sido utilizadas ou que podem ser utilizadas para que seja possível reduzir os impactos jurídicos e a quantidade de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*.

4.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE A DOENÇA OCUPACIONAL

Segundo Gonçalves (2023), a responsabilidade civil está elencada no Código Civil brasileiro, na Parte Geral e, também, na Parte Especial. Na Parte Geral, que trata da responsabilidade aquiliana e traz algumas excludentes, estão elencadas nos artigos 186, 187 e 188, conforme dispõe:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

No entanto, na Parte Especial, houve a inclusão de dois capítulos que tratam da “obrigação de indenizar” e sobre a “indenização”, ambos estão elencados no título “Da Responsabilidade Civil” (GONÇALVES, 2023). Ademais, ainda na Parte Especial há a responsabilidade contratual, de acordo com o seguinte artigo: “Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.”

Desta forma, segundo Gonçalves (2023, p. 18), a responsabilidade civil é um fenômeno social, neste sentido, a doutrina acrescenta: “Quem pratica um ato, ou

incorre numa omissão de que resulte dano, deve suportar as consequências do seu procedimento. Trata-se de uma regra elementar de equilíbrio social, na qual se resume, em verdade, o problema da responsabilidade.”.

Ainda assim, apesar do dano ou prejuízo causar a responsabilidade, não se baseia somente no material, pois o direito não permite às vítimas de ofensas morais ficarem sem proteção (GONÇALVES, 2023).

Dessa forma, a responsabilidade civil possui três elementos clássicos, quais sejam, que advém de um dano, da obtenção da culpa do autor e da ligação entre a causalidade de um fato culposo com o mesmo dano (GONÇALVES, 2023).

A responsabilidade civil foi se desenvolvendo com o passar dos anos, no início das relações humanitárias não havia referências no apontado fator da culpa. Não havia a existência de regras bem como do direito. O que prevalecia era uma forma mais brutal para resolução de conflitos, foi então que surgiu a pena de talião, “olho por olho, dente por dente.” (GONÇALVES, 2023).

Com o passar dos anos, já com a presença de uma autoridade soberana, fazer justiça com as próprias mãos foi indeferida pelos legisladores. Desta forma, passou-se a tornar-se indispensável a composição econômica, na qual Gonçalves (2023, p. 19) acrescenta:

É quando, então, o ofensor paga um tanto ou quanto por membro roto, por morte de um homem livre ou de um escravo, surgindo, em consequência, as mais esdrúxulas tariffações, antecedentes históricos das nossas tábuas de indenizações preestabelecidas por acidentes do trabalho.

Todavia, foi somente na época dos romanos em que houve a distinção entre a pena e a reparação, a qual trouxe a diferenciação dos delitos chamados de públicos, como, por exemplo, ofensas mais graves, em que o valor da pena econômica do réu se destinaria aos cofres públicos, dos delitos chamados de privados, em que competia a vítima a pena econômica. Desta forma, a obrigação de punir passou a ser do Estado, através da ação de indenização (GONÇALVES, 2023).

Além disso, o conceito de responsabilidade objetiva no direito moderno foi demonstrado através de duas maneiras: a teoria do dano objetivo e a teoria do risco. A teoria do dano objetivo traz que, se houver a existência de um dano, o mesmo deverá ser indenizado, indiferente se houve intenção de culpa. A teoria do risco, por sua vez, indica que a partir do momento em que uma pessoa desempenha alguma

atividade, seja ela qual for, ela já está gerando um risco de dano para os outros. Desta forma, gerando o dever de reparar o dano, mesmo que sua atuação não tenha culpa. Portanto, ambas as teorias, após variados diagnósticos, advêm da responsabilidade independentemente de culpa (GONÇALVES, 2023).

Entretanto, perante o Direito há vários entendimentos acerca da responsabilidade civil de forma subjetiva ou objetiva. O entendimento quanto à forma subjetiva da responsabilidade advém do conceito de culpa, em que a responsabilidade do autor do dano irá se caracterizar apenas se tiver ação de dolo ou culpa. O Código Civil brasileiro adotou a teoria subjetiva no artigo 186, em que instituiu o dolo e a culpa como elementos para reparar os danos. Já a responsabilidade objetiva acontece quando, em certas circunstâncias, haverá a reparação do dano independentemente de culpa, assim, este entendimento evidencia que qualquer dano é indenizável, independente de culpa, devendo o dano ser reparado, desde que tenha um nexo de causalidade (GONÇALVES, 2023).

O magistrado, através da analogia, compreende que a responsabilidade objetiva se dá ao utilizar os artigos 932, inciso III e 933, do Código Civil, que se referem à responsabilidade objetiva indireta do empregador. Porém, os Tribunais brasileiros, em sua grande parte, entendem que a responsabilidade é subjetiva, por seu entendimento jurisprudencial, pois, na responsabilidade subjetiva, o dolo e a culpa devem ser analisados (TARTUCE, 2022).

Entretanto, para sanar essa controvérsia, o Supremo Tribunal Federal, em setembro do ano de 2019, julgou de maneira concludente a respeito, o que pode ser visualizado através do informativo nº 950 da corte.

Nesse sentido, segue parte do trecho da publicação:

A regra do Direito brasileiro é a da responsabilidade civil subjetiva. Portanto, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo. Entretanto, para se evitar injustiças, previu que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, quando esta já prevê atividade perigosa, na hipótese de atividade com risco diferenciado ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos maiores, inerentes à própria atividade. Além disso, o Código Civil estabeleceu a regra geral da responsabilidade civil e previu a responsabilidade objetiva no caso de risco para os direitos de outrem. 'Outrem' abrange terceiros que não tenham qualquer tipo de vínculo com o empregador. Por conseguinte, seria absolutamente incoerente que, na mesma situação em relação ao trabalhador, a responsabilidade fosse subjetiva, e, em relação a terceiros, fosse objetiva. A Constituição estabeleceu um sistema em que o empregador recolhe seguro (CF, art. 7.º, XXVIII). Havendo acidente de trabalho, o sistema de previdência social irá

pagar o benefício e o salário. Além do seguro que o empregado tem direito, há também a garantia de indenização, quando o empregador tenha incorrido em dolo ou culpa. Portanto, a Constituição, de uma maneira inequivocamente clara, previu a responsabilidade subjetiva. (STF, RE 828.040, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em setembro de 2019).

Assim, segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, nas ocorrências em que existir atividades de risco, a responsabilidade do empregador, por exemplo, por acidente de trabalho se dará de forma objetiva, pois terá a conexão do artigo 7º, caput da Constituição Federal com o artigo 927, parágrafo único do Código Civil, e com a observação ao artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que especifica quais são as atividades de risco, como, por exemplo, em que há contato com inflamáveis, explosivos, energia elétrica (STF, RE 828.040, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em setembro de 2019).

Assim, através de uma análise, se torna, de certa forma, um pouco mais compreensível saber qual responsabilidade civil irá incidir, se de forma objetiva ou subjetiva. Será objetiva quando a atividade desenvolvida pelo empregado for de risco, e haverá assim a obrigação de reparar este dano, independente de culpa do empregador, de acordo com a lei, como, por exemplo, um funcionário que anda armado, usando coletes a prova de balas e trabalha na segurança de um banco, este risco é inerente a sua atividade. Será responsabilidade subjetiva, entretanto, que é a regra no ordenamento jurídico brasileiro, quando for necessário comprovar o dolo ou a culpa para que haja o fundamento de reparar o dano, como, por exemplo, a não utilização de um Equipamento de Proteção Individual (EPI), que gera um dano físico no empregado ou uma doença ocupacional. Deve ser apurada a culpa ou dolo do empregador pela não utilização, pelo funcionário, do referido equipamento.

Desta forma, Tartuce (2022) traz que é possível ter um embasamento mais preciso e claro, para que os fins práticos obtenham mais precisão, através da doutrina e da jurisprudência. Ainda assim, a utilização da segunda parte do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, tem se tornado essencial para a Justiça do Trabalho, conforme é referido abaixo:

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.

Assim, faz-se a conexão do artigo acima que se torna mais favorável ao trabalhador, no ponto de vista que, se a atividade gerar um risco esperado, automaticamente acarreta a responsabilidade civil objetiva do empregador.

Além disso, para que exista esta teoria da responsabilidade objetiva, é essencial que haja o evento danoso, com a existência também do nexo causal. Segundo Diniz (2022), o artigo 927 do Código Civil não traz somente a incumbência de reparar o dano ocasionado por ato ilícito, mas também o ônus de consertar a perda, independente de culpa, em casos em que a atividade, por sua natureza, gerar risco para o direito de outrem. Neste sentido, segue entendimento do Enunciado n. 38 do Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal: “A responsabilidade, fundada no risco da atividade, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade”

Desta forma, com o entendimento do artigo 927 do Código Civil, a partir do momento em que a atividade gerar risco, a responsabilidade civil do empregador se dará de forma objetiva, independente de culpa.

Por outro lado, a natureza subjetiva da responsabilidade civil será caracterizada se for comprovado a existência de dolo ou culpa na atividade, na qual o empregador terá que reparar tal dano, sendo capaz de ser de forma direta ou indireta (DINIZ, 2022).

De acordo com Diniz, (2022, p. 30), conceitua-se a forma direta ou indireta da responsabilidade civil da seguinte forma:

Será direta, quando o agente responder por ato próprio. Será indireta, apenas nas situações previstas em lei, nas quais se admite culpa presumida *juris et de jure*, operando-se, conseqüentemente, conforme o caso, a inversão do *onus probandi*, ou, ainda, gerando responsabilidade civil objetiva (CC, art. 933). Logo, relativamente à responsabilidade indireta, o imputado responderá objetivamente, por força do art. 933 do Código Civil, por ato de terceira pessoa, com a qual tenha vínculo legal de responsabilidade (CC, art. 932, I a IV).

Desta maneira, conforme entendimentos, a caracterização da responsabilidade civil inicia-se a partir do momento em que acarretar danos a outra pessoa, mediante a violação de um bem jurídico, desta forma, o causador do dano terá a obrigação de reparar estes danos causados. Em grande parte dos casos, de

acordo com o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, nas ocasiões em que se suceder através de dolo ou culpa, há a responsabilidade civil do empregador (SILVA, DIAS, 2017, não paginado).

Todavia, conforme Stangler (2014, não paginado), é diante do resultado do ato ilícito que se torna necessária a reparação da perda ou do dano, possuindo a responsabilidade civil este ônus. Porém, para que se possa ter a reparação da perda ou do dano, é necessário a existência dos pressupostos da responsabilidade civil, que estão elencados no artigo 186 do Código Civil. Stangler (2014, não paginado) conceitua: “Os pressupostos mais representativos do sistema de responsabilidade civil no direito brasileiro são: o dano, o ato ou fato; a culpa; a ilicitude; e o nexa causal.” (STANGLER, 2014, não paginado).

Assim, segundo Gonçalves (2023), diante das análises referidas, passa-se a expor os elementos principais da responsabilidade civil, quais sejam, o dano, o ato ou fato, a culpa, a ilicitude e o nexa causal.

O dano poderá ser material ou moral, coletivo ou social, mas será necessário prová-lo para que possa haver a responsabilização civil. Entretanto, para que se possa caracterizar a responsabilidade civil do empregador, terá que ser evidenciado o dano ocasionado ao empregado. Este dano poderá ser de maneira coletiva, podendo afetar um grupo de trabalhadores, ou de maneira individual. Porém, se não houver evidência do dano, isso automaticamente afastará a responsabilidade do empregador (TRT3, 2016, não paginado).

O artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, bem como os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, são os dispositivos que fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro e auxiliam para a identificação da responsabilidade civil do empregador. A partir do momento que causar dano ao empregado, e este for comprovado, o empregador terá que indenizá-lo (TRT3, 2016, não paginado).

Já no que se refere ao ato ou fato, ou conceito de ação, diz respeito ao ato humano, seja ele omissivo ou comissivo, de forma ilícita ou lícita, da pessoa ou de terceiros, ou de animal, desde que ocasione dano a outra, assim ocasionando a obrigação de reparar os danos de quem foi prejudicado (DINIZ, 2022).

No que diz respeito ao pressuposto da culpa, a legislação brasileira traz como norma geral uma obrigação de que se deve reparar o dano que foi acometido por prática de ato ilícito resultante da culpa. Ainda, a culpa pode decorrer de uma má escolha, chamando-se culpa *in eligendo*, decorrer de uma omissão de vigilância,

chamando-se culpa *in vigilando* e, em caso de ela se suceder da ação de um ato positivo, será *in comittendo*. Já procedendo de uma omissão, quando deveria obrigatoriamente se manifestar, é *in omittendo*. A culpa *in custodiendo* origina-se da inexistência de cautela quanto a guarda de algum objeto ou animal (DINIZ, 2022); (GONÇALVES, 2023).

No que se refere à ilicitude, o seu pressuposto é o ato ilícito que é realizado de forma culposa e em divergência com o ordenamento jurídico, descumprindo o direito individual e causando danos ao indivíduo, gerando a obrigação de reparar o dano. Para que seja configurado o pressuposto da ilicitude é necessário que este dano seja causado através de uma ação culposa (DINIZ, 2022).

Já no que se refere ao pressuposto do nexo causal, conforme Stangler (2014, não paginado), esse é um desafio na responsabilidade civil, pois também opera como uma forma de indenizar. Assim, quando houver o pressuposto de indenização, acometido por doença ocupacional ou acidente de trabalho, será necessária a presença do vínculo entre o trabalho e o acidente sofrido na empresa.

Ainda, o pressuposto do nexo causal se utiliza da causalidade, pois é através dela que existirá o dever de indenizar. Se existir somente a presença do dano, e sua causa não estiver associada com alguma conduta do agente, não existirá o dever de indenizar, pois não terá uma conexão de causalidade (GONÇALVES, 2023).

Neste contexto, segundo Tartuce (2022), o Direito do Trabalho tem certa conexão com a responsabilidade civil, de tal forma que existem as responsabilidades civis nas relações de trabalho. Tais relações são regidas pelo ordenamento jurídico. Desta forma, essas relações jurídicas são geradas a partir de diversas relações de trabalho, que são capazes de gerar grandes danos, de modo individual e/ou, coletivos.

Há, assim, a responsabilidade civil do empregador de forma direta e indireta. A forma direta está baseada na afronta às normas do Direito do Trabalho, como, por exemplo, não seguir as orientações quanto às normas de segurança do trabalho, bem como o empregador agir com imprudência ou negligência quanto às normas de segurança ou, não fornecer os devidos equipamentos de segurança obrigatórios (TARTUCE, 2022).

Ademais, é possível analisar que o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, traz as suposições descritas acima, no que diz respeito ao embasamento de existir dolo ou culpa quanto a responsabilidade civil do empregador ocorrer de forma direta (TARTUCE, 2022).

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; [...]

Entende-se que, de acordo com o artigo acima, todos os trabalhadores, sejam urbanos ou rurais, estão assegurados por um seguro contra acidentes de trabalho, mas, com a existência do dolo ou da culpa do empregador, o empregado poderá obter a indenização. A responsabilidade civil direta do empregador se dará em casos de doenças ocupacionais ou em casos em que houver o descumprimento das regras de segurança do trabalho e, também, se houver a negligência por parte do empregador em não oferecer equipamentos de segurança ou treinamentos.

Ainda, há a responsabilidade civil do empregador também de forma indireta, que se encontra prevista nos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil. (TARTUCE, 2022): “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...]”.

A responsabilidade civil indireta, conforme o artigo acima, incorre através do ato do preposto ou empregado do empregador, ou pode-se dizer que quem responde pelos danos causados possui alguém que está sob sua gestão, cautela, como, por exemplo, o empregador ter que indenizar alguém pelo fato de seu empregado ter causado culposamente um acidente de trabalho.

A responsabilidade civil em face da doença ocupacional ou de um acidente de trabalho, além de estar ligada ao empregador, também tem sua conexão com o órgão previdenciário. Entretanto, quem possui o dever de assegurar um local saudável e seguro para os trabalhadores é o empregador, que poderá ser civilmente responsabilizado, pois, atualmente, a saúde do trabalhador possui proteção jurídica (TRT3, 2016, não paginado).

Além do mais, a título de informação, conforme dispõe o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT-3), atualmente, em algumas circunstâncias, a jurisprudência vem acolhendo algumas decisões, utilizando-se do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, referente à responsabilidade objetiva do empregador, que diz não precisar dos elementos dolo e culpa para a caracterização do dever de indenizar, conforme os seguintes argumentos:

Ela existe quando o trabalhador se expõe a um risco acentuado, inerente à natureza da atividade econômica. Ou seja, é quando a atividade econômica normalmente desenvolvida pela empresa implicar, por sua natureza, risco acentuado para os trabalhadores envolvidos. Esse "risco acentuado" deve ser entendido como um risco "acima do normal", ou seja, aquele que resulta numa maior probabilidade de o empregado sofrer acidentes ou doenças ocupacionais, comparando-se com a média dos demais trabalhadores." (TRT3, 2016, não paginado).

Dessa forma, conforme exposto acima, a responsabilidade objetiva do empregador irá recair quando o empregado exercer ou estiver exposto a atividades que contenham risco, pois, devido a este risco intenso, o empregador estará mais vulnerável a desenvolver alguma doença ou sofrer algum acidente.

Assim, através do referido estudo, foi demonstrado que a responsabilidade civil do empregador se dá através de uma relação de trabalho, que dela poderá surgir uma doença ocupacional ou um acidente de trabalho, decorrente das atividades laboradas, mas, para que isso ocorra, é necessário que haja o enquadramento nos pressupostos trazidos através do estudo.

Diante disso, entende-se que, para a caracterização da responsabilidade civil, o empregador é avaliado pelas suas atitudes no ambiente de trabalho, devendo ele se preocupar em como está o ambiente e a saúde dos seus colaboradores, para que não haja prejuízos maiores no futuro, mesmo que existam variadas doenças ocupacionais já existentes, é necessário que se tenha uma maior preocupação.

Através da classificação da Síndrome de *Burnout* como uma doença ocupacional, tal situação trouxe diversas preocupações para o empregador, no que se refere à responsabilidade civil frente à esfera trabalhista. Pois, por meio de ação trabalhista, se comprovada a culpa através de perícia médica em que a Síndrome de Burnout surgiu através das atividades laborais, o empregador poderá ser intimado ao pagamento dos danos causados, bem como a um possível dano moral. Ademais, além da esfera trabalhista, o empregador poderá ter responsabilidades também na esfera previdenciária, através de uma ação de regresso proposta pelo órgão do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que visa restabelecer os valores gastos com o auxílio doença (SUZUKI, 2022, não paginado).

Da mesma forma, o empregador ainda poderá ser alvo de fiscalizações, com aplicações de multas, em casos de apurações referentes a práticas abusivas vindas

do empregador, ou a condições de trabalho humilhantes (SUZUKI, 2022, não paginado).

Assim, a título ilustrar a responsabilidade civil do empregador perante a Síndrome de Burnout, de observa-se a seguinte decisão laboral, em recente acórdão referente ao Recurso Ordinário nº 0020249-11.2021.5.04.0030, 17 de junho de 2022, em que a 2ª Turma da 4ª Região do Tribunal Regional do Trabalho decidiu:

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. Prevalência do entendimento do Colegiado no sentido de que comprovada a presença denexo de causalidade entre a doença que acometeu a empregada e o excesso de trabalho rotineiro a que era sujeita como professora e supervisora na ré, a ensejar o dever de indenizar os danos morais experimentados. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020249-11.2021.5.04.0030 ROT, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, em 17/06/2022).

Neste caso em questão, restou comprovada a presença do dano e do nexode causalidade, que através dele se caracterizou a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, restando confirmada a responsabilidade do empregador.

Este processo teve início na 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS, que seguiu com seus ritos e não obteve conciliação entre as partes.

Ocorre que a reclamante recorreu da sentença de primeiro grau, que se deu de forma improcedente, na qual pediu a reforma da decisão de origem, que se refere à comprovação da doença ocupacional e o pagamento das posteriores indenizações.

Segundo a fundamentação da decisão, para que exista a equiparação da doença com o acidente de trabalho, é necessário a presença da concausa na eventualidade da atividade laboral, auxiliar para que haja o agravamento da doença. Verificou-se que a decisão levou em consideração as informações do laudo pericial e das provas testemunhais.

Devido a estes fatores, o Tribunal identificou que ficou perceptível o quadro de Síndrome de *Burnout* em que a reclamante foi acometida, pois, conforme indicado no entendimento do Tribunal, os sintomas da reclamante e as causas da doença são exatamente aqueles mencionados no site eletrônico do Ministério da Saúde:

Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que

demandam muita competitividade ou responsabilidade” (GOV.BR, [2022], não paginado)

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. (GOV.BR, [2022], não paginado).

Portanto, a decisão levou em conta a identificação do nexo causal que, através do trabalho realizado para a reclamada e o seu diagnóstico psicológico, foi o que afastou a reclamante do trabalho. Esta identificação do nexo causal na decisão faz sentido com o que foi mencionado no capítulo 3.2, segundo Gonçalves (2023), é através do nexo causal que existirá o dever de indenizar.

Por fim, o provimento parcial se deu com a condenação da reclamada arbitrada em R\$40.000,00, em razão de indenização por dano moral para a reclamante.

Desta forma, o empregador necessita ficar atento às condições do seu ambiente de trabalho, pois a Síndrome de *Burnout* obteve tal caracterização como doença ocupacional através dos sintomas relacionados no desempenho de sua função no seu dia a dia de trabalho, como, por exemplo: carga horária de trabalho exaustiva, metas inalcançáveis e de curto prazo, ambiente de trabalho estressante e com pouca comunicação, entre outros. Portanto, existindo tal cenário no ambiente de trabalho, é isso que dará causa aos sintomas de esgotamento mental e físico, de estresse excessivo, caracterizando o distúrbio da Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional (BENTZEN, 2019, não paginado).

Assim, o empregador tem a obrigação de proporcionar um ambiente saudável e seguro para que seus empregados possam usufruir da sua proteção jurídica. A responsabilidade quanto ao empregado que for acometido por uma doença ocupacional ou acidente de trabalho não será exclusiva do órgão previdenciário e, sim, se estenderá ao empregador, pois, como mencionado, é civilmente responsável pela segurança, saúde e a oferta de um bom ambiente para os seus trabalhadores. Assim, entende-se que, se houver um prejuízo ao trabalhador, é a partir disto que se iniciará a responsabilidade civil do empregador, já no caso de não existir um dano ou não for constatado o nexo causal, não existirá responsabilidade (TRT3, 2016, não paginado).

Assim, o empregador que cumprir com suas responsabilidades no ambiente laboral está cumprindo com a legislação e não será alvo de responsabilidade civil.

Para ilustrar essa situação, apresenta-se agora uma decisão da 2ª Turma da 4ª Região do Tribunal Regional do Trabalho, em decisão proferida em 24 de novembro de 2022, que não responsabilizou o empregador:

EMENTA. DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A responsabilidade civil do empregador por doença ocupacional depende da comprovação do nexo de causa ou concausa entre a moléstia e o trabalho prestado. Não estabelecido o nexo de causalidade, nem se tratando de concausa, não resta caracterizada a doença ocupacional. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020777-29.2020.5.04.0661 ROT, Desembargador Carlos Alberto May, em 24/11/2022).

Este processo teve início na 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, seguindo com seus ritos processuais acerca de todos os pedidos da inicial.

De acordo com a decisão do Tribunal, para que haja a indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional, a responsabilidade do empregador irá se basear no artigo 7º, inciso XXVIII, e no artigo 5º, inciso X, ambos da Constituição Federal, bem como encontra assistência nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Isto vai de encontro com o capítulo 4.1 do presente trabalho, em que foi evidenciado de que forma a responsabilidade civil do empregador incorre perante as doenças ocupacionais. Ela pode incorrer de maneira objetiva, quando a atividade desenvolvida for de risco, e a responsabilidade será subjetiva quando é necessário analisar a culpa do empregador.

Acredita-se que é necessário que haja a presença do nexo de causalidade, existindo o dano (acidente ou doença) e que possa haver conexão do evento e do trabalho realizado, do mesmo modo existindo a culpa do empregador, na qual possui o dever de indenizar.

Neste caso em questão, não houve a responsabilidade civil do empregador quanto à caracterização da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, devido ao fato de não ter sido possível obter a comprovação do nexo de causalidade, em que não foi identificado que o trabalho prestado foi responsável por causar tal doença.

Conforme demonstrado neste capítulo, sobre a responsabilidade civil do empregador frente à Síndrome de *Burnout*, foi possível identificar quais são as obrigações e os deveres de fato do empregador. No próximo subcapítulo serão analisadas as maneiras e práticas a serem adotadas para a redução da Síndrome de *Burnout*.

4.2 ALTERNATIVAS PARA REDUZIR OS IMPACTOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A Síndrome de *Burnout*, diante da sua caracterização como doença ocupacional, como foi evidenciado no capítulo anterior, tem como sua essencial causa o excesso de trabalho, bem como o estresse no desempenho das atividades laborais. Desta forma, algumas profissões são mais afetadas pelo acometimento da Síndrome de *Burnout*, são profissões que lidam com uma responsabilidade demasiada e sob um alto nível de pressão, como, por exemplo: policiais, advogados, professores, médicos, profissionais da saúde em um geral, entre outros. (GOV.BR, [2022], não paginado).

Desta forma, o acometimento pela Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional traz consequências e impactos significativos para as empresas, assim, é necessário verificar o que pode ser feito para reduzir esses impactos jurídicos frente a classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional.

Entende-se que seja necessário que as empresas façam o acompanhamento frequente no ambiente de trabalho, diagnosticando e aperfeiçoando o combate aos vários hábitos tóxicos e, assim, produzindo políticas a respeito da saúde mental e física dos trabalhadores. Ainda assim, devem ser feitas mudanças para que haja uma boa comunicação entre empregado e empregador, para que possam ser definir metas alcançáveis e dentro de prazos atingíveis (CALCINI, MORAES, 2021, não paginado).

Ainda assim, segundo Calcini e Moraes ([2021], não paginado), o empregador necessita se organizar para evitar jornadas exaustivas de trabalho, fazer esforços quanto ao ambiente de trabalho, estando este de acordo com os itens ergonômicos, devendo gerar um ambiente de trabalho agradável e tranquilo, podendo também o empregado usufruir de momentos de lazer quando não estiver à disposição do empregador.

Nesse sentido, o Ministério da Saúde trouxe algumas recomendações para se tentar reduzir o estresse e a pressão no dia a dia do trabalho, conforme segue:

Defina pequenos objetivos na vida profissional e pessoal; participe de atividades de lazer com amigos e familiares; faça atividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurante ou ir ao cinema; evite o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros; converse com alguém de confiança sobre o que se está sentindo; faça atividades físicas regulares. Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, remo, natação etc; evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, porque só vai piorar a confusão mental;

não se automedique nem tome remédios sem prescrição médica. (GOV.BR, [2022], não paginado).

Tais ações podem auxiliar no tratamento da Síndrome, bem como podem evitar que a mesma se desenvolva (GOV.BR, [2022], não paginado).

É visto que a Síndrome de *Burnout* se tornou um obstáculo diante das empresas, por se tratar da saúde tanto física quanto mental dos empregados, gerando atualmente grandes preocupações para os órgãos de saúde. Por ser uma situação de estresse de maneira crônica, há o entendimento que, se existir um extenso período de estresse, este pode prejudicar muito o trabalhador. Deste modo, é de extrema importância que haja uma avaliação precisa, para assim se ter uma conclusão mais pontual acerca dos sintomas da síndrome (GUEDES, 2020).

Em vista disso, é fundamental que as empresas possam oferecer um espaço acessível para um psicólogo, que possa existir tarefas e conteúdos sobre a Síndrome de *Burnout* para, desta maneira, fazer com que todos os empregados estejam cientes das consequências e dos sintomas da Síndrome, além do que, é uma forma de atuação preventiva. Ainda assim, é aconselhável que as empresas realizem palestras com alertas sobre o tema, bem como sobre a importância de uma boa rotina, com a inclusão de hábitos saudáveis, como alimentação e atividade física, além de possuir uma vida social ativa. Tais práticas podem diminuir e até mesmo evitar os sintomas causadores da Síndrome de *Burnout* (MARQUES et al, 2021).

Porém, para os casos em que os empregados já estiverem sendo acometidos pela Síndrome, será necessário ter uma preocupação maior. De modo geral, a doutrina traz as seguintes recomendações:

O tratamento para a Síndrome de Burnout consiste na união de psicoterapia; atividades de relaxamento; e dependendo da gravidade, até mesmo o uso de medicamentos como antidepressivos ou tranquilizantes, no entanto, uma mudança drástica na dinâmica diária e estilo de vida, se faz necessária para reforçar estes tratamentos. (MARQUES et al, 2021, p. 203).

Além destas estratégias, é importante que a empresa também possa oferecer uma rotina alternativa para o empregado, juntamente com o gestor responsável, propor melhorias nos desempenhos das funções, ou até mesmo diminuições de tarefas e da carga horária, para colaborar com o tratamento do empregado (MARQUES et al, 2021).

Caso houver o acometimento pela Síndrome de *Burnout* em uma etapa avançada, este poderá levar o indivíduo ao estágio de depressão, sendo necessário o acompanhamento por um profissional capacitado e um tratamento através da utilização de antidepressivos. É relevante destacar que os níveis maiores de tratamento com uso de antidepressivos prevalece entre os homens, pelo fato de serem diferentes das mulheres na forma de encararem a doença, como, por exemplo, procuram um médico somente quando os sintomas da Síndrome já se encontram em uma etapa mais avançada (QUADROS, MINAGAWA, 2021, não paginado).

Deste modo, para auxiliar na redução dos acometimentos dos sintomas causados pela Síndrome de *Burnout*, há a colaboração dos empregados, perante o contato com os colegas em seu dia a dia de trabalho, propondo métodos para a prevenção e redução da doença, porém, é de extrema importância que haja uma compreensão e sensibilização por parte dos empregadores frente a Síndrome, para que os critérios de prevenção tenham a devida importância (QUADROS, MINAGAWA, 2021, não paginado).

Ainda assim, é relevante destacar que a responsabilidade é também do trabalhador para que se possa evitar ou reduzir os acometimentos pela Síndrome, que poderá incluir em seus afazeres diários momentos de autocuidado, pausas nos seus afazeres para dialogar com os colegas, organizar suas folgas/férias, para que assim possa se manter em um ambiente de trabalho saudável (QUADROS, MINAGAWA, 2021, não paginado).

Uma das iniciativas em que o empregador poderá ter, para que se possa impedir a existência de doenças ocupacionais, é observar o dia a dia dos seus funcionários, pois, em caso de haver incômodos durante o exercício das atividades, já poderá ser possível tomar providências, como consultar um médico, planejar uma troca de função e de setor, e até mesmo reavaliar como está a jornada de trabalho, as metas estabelecidas, entre outras (TRT3, 2016, não paginado).

Entretanto, apesar da Síndrome trazer diversos impactos negativos tanto para o empregador quanto para o empregado, pouco se debate sobre medidas de implantação para que se possa prevenir a doença. Desta forma, Lima e Dolabela (2021) entendem que através do ambiente de trabalho os próprios colegas são capazes de identificar alguns sintomas, a vista disso, se entende fundamental os trabalhadores serem capacitados para tal.

Grande parte das empresas entende ser suficiente apenas ofertar um plano de saúde, para que os funcionários possam utilizar em momentos de doença, porém, o ideal, conforme Lima e Dolabela (2021), seria que houvesse uma importância quanto a proteção jurídica, bem como para a prevenção e a promoção da saúde física e mental dos trabalhadores. De acordo com o que dispõe Lara (2011, não paginado):

O trabalho, no modo de produção capitalista, é determinado pelo processo de produção, no qual acidental e adoecer são resultantes de relações sociais em que o trabalhador se torna apêndice da máquina. O trabalho que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais.

Conforme exposto acima, a visão do trabalho se tornou algo desgastante e até doloroso, gerando mais sensações ruins do que momentos bons e, com o passar dos anos, as pessoas estão trabalhando cada vez mais e priorizando cada vez menos sua saúde física e mental.

Ainda assim, mesmo com a Reforma Trabalhista no Brasil favorecendo os riscos dos locais de trabalho e gerando mais chances de adoecimentos, o trabalhador pode adotar medidas através de um cuidado pessoal, como se relacionar mais com os colegas de trabalho, tirar férias, meditar e até incluir a terapia (LIMA, DOLABELA, 2021).

Muito se fala em estratégias para que se possa evitar ou reduzir o esgotamento da Síndrome de *Burnout*. Algumas delas dizem que a responsabilidade está no indivíduo e não em seu local de trabalho, por isso, entende-se necessário que haja atividades que desenvolvam o profissional para que ele possa se sentir mais realizado profissionalmente, assim ele terá um retorno devido aos seus esforços e, segundo o entendimento, isso contribuirá para que ele aguente uma carga maior de trabalho (LIMA, DOLABELA, 2021).

Através de pesquisas realizadas para prevenir ou melhorar o esgotamento trazido pela Síndrome, foi possível identificar três grupos de estratégias: a primeira consistiria em reduzir novos casos de *Burnout*, a segunda estratégia seria capacitar os indivíduos para que não tenham a doença e a terceira seria tratar os que sofrem com *Burnout*, conforme explicam Lima e Dolabela (2021, p. 8):

Tenta reduzir novos casos de *burnout*, eliminando ou modificando o local de trabalho estressores; segunda estratégia visa ajudar os indivíduos a lidar de forma mais eficaz com situações de trabalho estressantes, em vez de diminuir

os estressores do trabalho; a terceira é tratar quem já sofre de *burnout* e também depende do aprendizado de mecanismos de enfrentamento mais eficazes. (LIMA; DOLABELA, 2021, p. 8).

Entende-se, portanto, que há diversos esforços entre as pessoas, sejam eles profissionais da área ou empresários, para que se possa encontrar um caminho para que se previna ou se reduza os impactos que a Síndrome de *Burnout* está causando, porém, ainda assim, é uma das doenças mais preocupantes no ambiente de trabalho.

Todavia, através de estudos realizados foi possível evidenciar que todos os indivíduos que apresentavam a doença, ou sinais dela, possuíam características em comum, como: motivos relacionados ao trabalho, sobrecarga e sem retorno financeiro; alguma patologia alimentar; atributo pessoal, relacionado a sua personalidade. Foi identificado que mais de 90% das pessoas que conseguiram ativar comportamentos referentes ao autocuidado, como exercícios e apoio social, conseguiram evitar, assim, chegar ao esgotamento (LIMA, DOLABELA, 2021).

Acredita-se, portanto, que para uma possível redução das doenças ocupacionais é necessário que o trabalhador possua uma boa qualidade de vida e, da mesma forma, que ele possa ter um local de trabalho equilibrado.

Devido a globalização e o formato de como as empresas estão se organizando, com sua forma de produtividade e com o avanço da tecnologia em que demanda é ter mão-de-obra acessível com uma meta de produtividade maior, isso conduz para um maior desgaste mental e físico, afetando a qualidade do local de trabalho que atinge diretamente na saúde do trabalhador (ALVARENGA, MARCHIORI, 2014, não paginado).

Através desta globalização criou-se uma convicção de competitividade em que o trabalhador é exposto a uma grande produtividade, com cobranças de resultados e qualidade sobre os resultados. Devido a isso, o trabalhador sente-se pressionado, gerando sintomas como ansiedade, angústia, irritação, e podendo acarretar a Síndrome de *Burnout* (ALVARENGA, MARCHIORI, 2014, não paginado).

Por isso, acredita-se que, para o empregado, é necessário um descanso, que vai além de ir para casa dormir, mas sim que se possa ter momentos livres para viajar, brincar, assistir filmes, praticar atividade física, pois o que acontece nos dias atuais é o empregado trabalhar muito e descansar pouco. Isto por conta da competitividade econômica, em que os donos das empresas, dos estabelecimentos, procuram mais resultados em seus negócios, independentemente de afetar de forma negativa a

saúde mental de seus empregados, trazendo assim diversos sintomas, como ansiedade, tristezas, medo, depressão, entre outros. Os impactos referentes ao ambiente de trabalho é um motivo suficiente para haver um desequilíbrio mental entre os empregados (ALVARENGA, MARCHIORI, 2014, não paginado).

Ainda assim, conforme De Souza et al (2023), reconhece-se que as corporações possuem três estágios referentes aos impactos trazidos pela Síndrome de *Burnout*, que são: pessoal, grupal e organizacional.

No nível pessoal, absenteísmo, uso abusivo de medicamentos e falta de segurança nas decisões são os principais impactos. Ainda, o sentimento de não pertencimento é uma das piores consequências para um indivíduo. É possível que a pessoa seja parte relevante do trabalho e não sinta como se fosse, ou então haja o verdadeiro não pertencimento. A nível grupal, sabotagens, discussões desnecessárias, isolamentos e baixo nível de contribuição são as principais consequências de colaboradores com SB. Finalmente, a nível organizacional, os principais efeitos são *turnover*, rivalidades, atrasos constantes nas entregas e metas da organização. Além disso, greves, quebra de comunicação e acidentes de trabalho se encaixam como outros resultados desse sistema de caos. (DE SOUZA et al, 2023, p. 6,7).

Desta forma, é possível evidenciar que, por mais que os estágios gerem atividades diversas, cada um é responsável pelos impactos significativos nas empresas. Assim, é necessário que, em cada estágio, haja a participação de um responsável específico para que se possa fazer um acompanhamento das atividades, bem como, acompanhar as pessoas que fazem parte destas corporações.

Por isso, interpreta-se que, para se conquistar uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, é necessário que exista boas condições físicas e materiais, bem como psicológicas e sociais, pois é no trabalho que a maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo (DE SOUZA et al, 2023).

Foi possível evidenciar que se obteve um progresso desde que a Organização Mundial da Saúde (OMS) abrangeu a Síndrome de *Burnout* na lista da 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças, pois desta forma trouxe mais destaque aos impactos que este transtorno mental causa na vida das pessoas, sejam elas empresários ou trabalhadores (PIMENTA, 2022).

Diante desses impactos, os problemas trazidos através da Síndrome não afetam somente as pessoas acometidas, mas também gera problemas para as organizações, que possuem uma atribuição significativa. Assim, o impacto para as organizações afeta excessivamente o bem-estar dos seres humanos, gerando

sintomas que indicam alterações no corpo, como, por exemplo: dores de cabeça, alterações no apetite, cansaço extremo, tanto físico quanto mental, dificuldades com o sono, irritabilidade, mudanças repentinas de humor, entre outros (PIMENTA, 2022).

Ainda, através do que já foi mencionado, foram identificados três elementos principais em que se pode caracterizar a Síndrome de *Burnout*, que são:

Exaustão: a sensação de que se está indo além dos limites e não há mais recursos físicos e emocionais para lidar com as situações do trabalho;
Ineficácia: o sentimento de incompetência, em que o indivíduo se enxerga como desqualificado e improdutivo;
Ceticismo: uma postura negativa diante de dificuldades e falta de interesse e preocupação com assuntos relacionados ao trabalho. (PIMENTA, 2022, não paginado).

Com isso, pode-se perceber que a junção dos sintomas que foram descritos acima gera, com o decorrer do tempo, elementos que caracterizam o diagnóstico da Síndrome de *Burnout*, gerando a sensação da exaustão que traz ao emocional um sentimento de esgotamento, junto com a ineficácia, gerando aquela sensação de não ser capaz e podendo reunir o ceticismo, em que os pensamentos se tornam negativos perante tudo.

Através desta análise, foi possível identificar os impactos da Síndrome de *Burnout* nos colaboradores, também é de extrema importância que se avalie paralelamente os impactos que são gerados nas empresas, pois, em suma, quando os colaboradores não estão bem, automaticamente o trabalho que exercem também é prejudicado, gerando impactos como: clima organizacional ruim, queda na produtividade, impasses com o nome da empresa, acréscimo da rotatividade, entre outros (PIMENTA, 2022).

Ademais, Pimenta (2022) alega que o diagnóstico de Síndrome de *Burnout* afeta a todos e que, desta forma, o empenho para que se enfrente o problema necessita ser de ambas as partes. Porém, em razão da Síndrome estar ligada diretamente com o trabalho, há a responsabilidade das empresas em organizar um método que proporcione melhores condições de trabalho, bem como ofereça um espaço para esclarecer os assuntos a respeito de saúde mental. Grande parte destes impactos negativos nas empresas se dão através da falta de informação sobre o que a Síndrome de *Burnout* é capaz de gerar, com isso muitas pessoas acabam procurando tratamento quando os sintomas já estão graves.

É importante que as empresas consigam se posicionar a respeito das questões que envolvam a saúde mental, com isso os funcionários se sentirão acolhidos em trazer seus sintomas ou adversidades pelas quais estão passando, através de atividades como: treinamento com lideranças, atividades de qualidade de vida, ambientes saudáveis e com equilíbrio, cuidados com a saúde dos funcionários, entre outros (PIMENTA, 2022).

Ademais, cabe destacar que o estudo realizado pretende aprofundar o debate sobre o assunto, para que haja a redução de doenças ocupacionais acometidas pela Síndrome de *Burnout*, sendo necessário que tanto empregado quanto empregador estejam dispostos a encarar tal doença com seriedade, buscando adotar as medidas de precaução tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa se propôs a analisar os impactos jurídicos quanto aos reflexos que a classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional pode causar no âmbito trabalhista, mais especificamente na responsabilidade civil do empregador.

O primeiro passo do trabalho foi conceituar a história do Direito do Trabalho, a forma com que, com o passar dos anos, este ramo do Direito foi sendo criado através de diversos acontecimentos históricos, bem como identificar as suas principais características e suas fontes para que, desta forma, pudesse ficar mais claro o conhecimento e o entendimento acerca do Direito do Trabalho e como ele possui como uma de suas principais atribuições o dever de garantir a proteção aos trabalhadores e também ao empregador, através da Lei. Desta forma, seguiu-se o estudo e constatou-se que, dentro do Direito do Trabalho, existe a relação de emprego e os princípios que regem este ramo jurídico. Foi possível identificar que, no ramo Direito do Trabalho, para que se possa constatar a existência de um vínculo jurídico é necessário que haja uma relação de emprego, ou seja, uma relação entre empregado e empregador, e que esta siga as leis trabalhistas bem como os seus princípios e normas.

Este trabalho buscou também especificar as doenças ocupacionais, com o uso das doutrinas e legislações, bem como identificar de que forma elas existem e como são vistas perante os órgãos internacionais como a OMS e a OIT. Foi possível evidenciar que, para a existência das doenças ocupacionais, é necessário que haja a relação de emprego e os demais vínculos desta relação que foram tratados na primeira parte do trabalho. Ainda, de forma mais específica, o estudo se baseou na classificação recente da Síndrome de *Burnout* como uma doença ocupacional, em que foi possível constatar que seu acometimento cresceu nos ambientes de trabalho e, com isso, trouxe preocupações para os demais órgãos trabalhistas e previdenciários, bem como, trouxe consigo, através da caracterização como doença ocupacional, a responsabilidade civil perante este acometimento.

A Síndrome de *Burnout* é uma doença identificada nas pessoas, diante de um comportamento de estresse que a leva a um nível de esgotamento físico e mental. Ela está associada diretamente com as relações de trabalho, também conhecida como a Síndrome do Esgotamento Profissional.

Deste modo, adentrou-se nos tópicos frente a responsabilidade civil do empregador quanto ao vínculo de caracterização da doença ocupacional, mais especificamente a Síndrome de *Burnout*. Para que se pudesse ter um melhor entendimento, conceituou-se, através da doutrina e da legislação, as formas de responsabilidades civil, e de que maneira o empregador pode ser responsabilizado caso exista o nexo causal comprovado entre a doença e o trabalho. Foi possível fazer duas análises jurisprudenciais, uma em que ficou comprovada a existência do nexo causal entre o trabalho desenvolvido com a causa da doença ocupacional Síndrome de *Burnout* apresentada pela reclamante, e a outra análise em que o juízo entendeu não haver responsabilidade do empregador, pois suas atividades laborais não tiveram relação alguma com a doença.

Com a análise das duas decisões foi possível verificar que em uma delas o magistrado considerou a caracterização da Síndrome de *Burnout* através do pressuposto do nexo causal entre o trabalho realizado para a reclamada e o diagnóstico psicológico apresentado pela reclamante, que a afastou de suas atividades laborais, pois, ao analisar o processo, considerou explícita a condição para a caracterização da Síndrome de *Burnout* que acometeu a reclamada, dada as responsabilidades impostas pela reclamada e sua excessiva carga horária. Entretanto, na análise da outra decisão o magistrado negou a existência do pressuposto do nexo de causalidade ou concausalidade acerca da Síndrome de *Burnout* e do Pânico com as atividades da reclamante para a reclamada. O magistrado considerou que não obteve elementos que comprovassem o nexo causal, bem como a incapacidade laboral no momento do acometimento, pois, para que a indenização por doença ocupacional fosse concedida, necessitava-se fundamentar-se na responsabilidade do empregador e, com ele, viria o dever de indenizar, porém, é necessário que esteja presente o dano, o nexo de causalidade entre o evento e o trabalho realizado e também a culpa do empregador, o que não ficou comprovado.

Por fim, analisou-se o que pode ser feito para reduzir os impactos jurídicos diante da caracterização da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional. Verificou-se que é necessária a participação tanto da parte empregadora como dos empregados, ambos precisam estar empenhados e dispostos a tratar a doença com seriedade, a fim de sugerir melhorias e seguir cumprindo com a legislação trabalhista.

Desta forma, para que se possa reduzir os impactos jurídicos, considera-se importante que o empregador estabeleça um ambiente de trabalho confortável e com

equilíbrio, fornecendo aos empregados acesso a informações sobre saúde mental, além disto, o empregador poderá estabelecer cuidados com a saúde dos funcionários com mais frequência, através de atividades que gerem qualidade de vida e, de forma essencial, que haja pessoas qualificadas e treinadas para lidar com estes assuntos.

Da mesma forma, o empregado deve ficar atento aos sinais que seu corpo e mente estão manifestando, deve buscar por atividades além do trabalho, como momentos com a família, a prática de exercícios físicos, viagens, férias e, se houver necessidade, a possibilidade para que faça um acompanhamento de sua saúde tanto física quanto mental com um médico especialista.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 28, p. 23-36, mar. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94956>. Acesso em 06 de maio de 2023.

BENTZEN, Thays Rocha: Síndrome de Burnout e a responsabilidade objetiva do empregador. **Farelos Jurídicos**, 2019. Disponível em: <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/s%C3%ADndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em 02 de nov 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL, Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília 170º da Independência e 103º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm.

BRASIL, Lei nº. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 02 de nov 2022.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020777-29.2020.5.04.0661 ROT, em 24/11/2022, Desembargador Carlos Alberto May. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/FY77sTmwsV_NZmGkDjM40w. Acesso em 30 de abril de 2023.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020249-11.2021.5.04.0030 ROT, em 17/06/2022, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/M9HcunHAsu8Pj9OTb6sIUa?&tp=S%C3%ADndrome+de+Burnout>. Acesso em 30 de abril de 2023.

CABRAL, Lorena Fernandes; SANTOS, Tatiane lima dos; HIPOLITO, Daher Dafne Carnietto de; VITOR, Thaisa Sousa: Síndrome de Burnout: Ameaça à saúde do Trabalhador. **Revista Expressão da Estácio**, Vol 5. 2021. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/REDE/article/view/9922/47967905>. Acesso em 29 de out 2022.

CALCINI, Ricardo e MORAES, Leandro Bocchi de: Burnout: a nova doença ocupacional com responsabilidade empresarial. **Revista Consultor Jurídico**, 16 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-16/pratica-trabalhista-sindrome-burnout-doenca-ocupacional-trabalho-responsabilidade-empresarial>. Acesso em 20 de out 2022.

CONJUR, **Revista Consultor Jurídico**, 24 de dezembro de 2021, 16h43. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-24/sindrome-burnout-considerada-doenca-trabalho>. Acesso em 07 de nov 2022.

CUNHA, Ana M. M. D. C : A Construção do Direito do Trabalho no Brasil - O Legado Castilhistas. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/431837/A_Construcao_do_Direito_do_Trabalho_no_Brasil__O__Legado_Castilhistas_Ana_Maria_Machado_da_Cost.pdf. Acesso em 29 de maio de 2023.

DE SOUZA, Igor S; NOGUEIRA, Kétylla O; NOVAES, Adriana E. G; SAMPAIO, Rinaldo J: SÍNDROME DE BURNOUT: O IMPACTO NA GESTÃO DE PESSOAS E FORMAS DE PREVENÇÃO. **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. e663, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n1-018. Disponível em: <https://focopublicacoes.com.br/foco/article/view/663>. Acesso em: 9 maio, 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v.7. Editora Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598650/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

FERNANDES, Meirilene Alves. Síndrome de *Burnout* e Acidente de Trabalho. **Revista Raízes do Direito**, vol 3, n.1, 2015. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1128>. Acesso em 25 de abril de 2023.

FERNANDES, Ana Luíza Tavares. A Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional e a responsabilidade empresarial. Disponível em: <https://analise.com/dna/artigos/7859>. Acesso em 29 de abril de 2023.

GUEDES, Ana Luísa Pitorro: **Ansiedade, stress e burnout: definição conceptual e operacional, inter-relações e impacto na saúde**. 6 de jul 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.6/10664>. Acesso em 07 de nov 2022.

GONÇALVES, Carlos R. **Responsabilidade Civil**. Disponível em: Minha Biblioteca, (22nd edição). Editora Saraiva, 2023.

GOV, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em 02 de nov 2022.

HIPÓLITO, Maiza Claudia V. **O ambiente e as doenças do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2021.

ISMA-BR, International Stress Management Association. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/?obj=site&con=faq&con=faq&q=Burnout>. Acesso em 05 de nov 2022.

JESUS, Letícia Oliveira de: A OIT e a Consolidação do Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista Âmbito Jurídico**, 1 de setembro de 2022. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-oit-e-a-consolidacao-do-direito-do-trabalho-brasileiro/>. Acesso em 04 de abril de 2023.

LARA, Ricardo. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista Katálysis** 14, 1. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802011000100009>. Acesso em 12 de junho de 2023.

LATORRACA, Carolina de Oliveira Cruz; PACHECO, Rafael Leite; MARTIMBIANCO, Ana Luiza Cabrera; RIERA, Rachel: O que as revisões sistemáticas Cochrane dizem sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout e estresse no trabalho. **Associação Paulista de Medicina**. Disponível em: https://www.associacaopaulistamedicina.org.br/assets/uploads/revista_rdt/9a57d80c82543cd780b8b45596accd5a.pdf#page=41. Acesso 25 de out 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (14th edição). Editora Saraiva, 2022.

LIMA, S. dos S. F. de .; DOLABELA, M. F. . **Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*** . Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 5, p. e111110514500, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i5.14500. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14500>. Acesso em 02 maio, 2023.

MARQUES, W. R.; COELHO, A. M. .; MARQUES, F. R.; BIRINO, J. S.; ARAÚJO, I. M. A. .; COSTA, R. M. .; SOUSA, V. V. R. de; MACHADO, A. N. . **Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. Conjecturas**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 193–207, 2021. DOI: 10.53660/CONJ-528-477-022. Disponível em: <http://www.conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/477> . Acesso em: 10 de nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (13th edição). Editora Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023, (39th edição). Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

MONTEIRO, Antonio, L. e BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. Disponível em: Minha Biblioteca, (10th edição). Editora Saraiva, 2020.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Doenças Ocupacionais - Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico**. Editora Saraiva, 2014.

NINA, Tomaz. Síndrome de *Burnout* será considerada doença do trabalho; advogados opinam. **Revista Consultor Jurídico**, 24 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-24/sindrome-burnout-considerada-doenca-trabalho>. Acesso em 09 de abril de 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Gradação das concausas nas ações indenizatórias decorrentes das doenças ocupacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 14, p. 34-53, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/77838>. Acesso em 13 out 2022.

OMS, Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://www.who.int/pt/about>. Acesso em 13 de out 2022.

OPAS, Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/16-9-2021-omsoit-quase-2-milhoes-pessoas-morrem-por-causas-relacionadas-ao-trabalho-cada#:~:text=Em%20maio%20de%202021%2C%20a,de%20doen%C3%A7as%20relacionadas%20ao%20trabalho>. Acesso em 16 out 2022.

OPAS, **Organização Pan-Americana da Saúde**. Versão Final da nova Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11) é publicada. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/11-2-2022-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-doencas-da-oms-cid-11-e>. Acesso em 27 de junho de 2023.

OPAS, **Organização Pan-Americana da Saúde**. CID: *burnout* é um fenômeno ocupacional, 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em 27 de junho de 2023.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 04 de abril de 2023.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em 05 de abril de 2023.

PIMENTA, Tatiana; Como a Síndrome de Burnout impacta as Organizações?. **Revista Lide** (2022). Disponível em: <https://revistalide.com.br/revista-lide/artigos/artigo-como-a-sindrome-de-burnout-impacta-as-organizacoes-> . Acesso em 27 de maio de 2023.

QUADROS, Alexandre Henrique; MINAGAWA, Jaqueline Sayumi: Associação entre Síndrome de Burnout, qualidade de vida e percepção de saúde do trabalhador. **Revista Científica UMC**, V. 6, n. 1 (2021). Disponível em: <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/709>. Acesso em 11 de nov 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. (8th ed.). Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

RODACOSKI, Giseli C.; ALMEIDA, Ronald S. Entenda porque a OMS classifica a Síndrome de *Burnout* como doença do trabalho. **Central de Notícias Uninter**, 2022. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho>. Acesso em 27 de junho de 2023.

ROMAR, Carla Teresa, M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (7th edição). Editora Saraiva, 2021.

SILVA, Matheus Henrique; DIAS, Fernando Ramos B. A Doença Ocupacional e a Responsabilidade Civil do Empregador. **Revista Rumos da Pesquisa em Ciências Empresariais, Ciências do Estado e Tecnologia, Cadernos Jurídicos**, 2ª Edição, 2017. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/revistas/rumos/2017-v2/ART-03-RUMOS-2017-2.pdf>. Acesso em 16 de abril de 2023.

SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do Trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 14, p. 95-106, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/77918>. Acesso em 02 de abril 2023.

STANGLER, José Renato. **Responsabilidade civil no acidente do trabalho e doenças ocupacionais: nexos causal**. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, v. 5, n. 8, p. 101-110, 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/186274>. Acesso em 17 de abril de 2023.

STF, Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046> . acesso em 08 de junho de 2023.

SUZUKI, Patrícia. A Síndrome de Burnout, uma doença do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 19 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-19/patricia-suzuki-sindrome-burnout-doenca-trabalho#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Minist%C3%A9rio,como%20s%C3%ADndrome%20do%20esgotamento%20profissional>. Acesso em 20 de out 2022.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Grupo GEN, 2022.

TRT3. **Quando o Trabalho adoce: Síndrome de Burnout e outras doenças que nascem com o trabalho**, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/quando-o-trabalho-adoce-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho . Acesso em 18 de abril de 2023.