

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO - UNDB CURSO  
DE DIREITO

**ROSICLEA GOMES DE ARAÚJO**

**SÍNDROME DE BURNOUT:** os impactos na vida e nos direitos dos trabalhadores

São Luís

2023

**ROSICLEA GOMES DE ARAÚJO**

**SÍNDROME DE BURNOUT:** os impactos na vida e nos direitos dos trabalhadores

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito do Centro Universitário UNDB como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Josanne C. R. F. Façanha

São Luís

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Araújo, Rosiclea Gomes de

Síndrome de Burnout: os impactos na vida e nos direitos dos trabalhadores./ Rosiclea Gomes de Araújo. \_\_ São Luís, 2023.  
62 f.

Orientador: Profa. Dra. Josanne C.R.F. Façanha  
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito –  
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco –  
UNDB, 2023.

1. Direitos trabalhistas. 2. Dano. 3. Doença ocupacional. 4.  
Saúde. 5. Responsabilidade. I. Título.

CDU 349.2:159.944

## **SÍNDROME DE BURNOUT: os impactos na vida e nos direitos dos trabalhadores**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito do Centro Universitário de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 07/12/2023

### BANCA EXAMINADORA

---

**Orientador: Profa. Dra. Josanne C. R. F. Façanha**

Centro Universitário de Ensino Superior Dom Bosco

---

**Adv. Ma. Maria Emilia de Oliveira Assis**

Membro Externo

---

**Prof. Me. Gustavo Fonteneles Carvalho Pereira**

Centro Universitário de Ensino Superior Dom Bosco

À Deus, por seu amor incondicional.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus, que mesmo com todas as adversidades que enfrentei na minha vida, sempre me deu forças para continuar perseverando e em nenhum momento me desamparou. A minha fé em Deus me ajudou a lutar e acreditar que esse dia chegaria.

A minha família, meu esposo Enos Rodrigues que ao longo desses meses me incentivou, me apoiou a continuar vencendo cada etapa da vida acadêmica, meu filho Enos Henry, é por ele que consegui vencer e chegar até aqui. A minha avó Arcangela Gomes Veras, minha mãe Rosilene Gomes de Araújo e por todos os ensinamentos da minha vida, a quem sou eternamente grata por todo apoio, incentivo e carinho.

As minhas amigas que fiz durante o curso, mas especialmente Cleide Gomes de Freitas, Denise Nascimento, Lenka Petruska, Marina Lopes e Thais Hillary Caetano, sem dúvidas, sem o incentivo e apoio de vocês nada disso seria possível.

Aos meus tios, Eliene Araújo e Paulo Albuquerque (in memoriam), que sempre estarão no meu coração!

Agradeço à instituição, por proporcionar um ambiente acolhedor, inovador para minha formação acadêmica, para meu desenvolvimento como pessoa, propiciando assim, diversos benefícios, dentre eles, intelectuais, profissionais, além da possibilidade de comunicação, resultando no ganho de experiência pela prática jurídica.

E por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente me ajudaram nessa pesquisa, não poderia deixar de agradecer à professora Aline Fróes, aos meus professores, sempre muito dedicados, pacientes, contribuíram com valiosos ensinamentos durante todo o curso, especialmente a professora Jossane Cristina Ribeiro Ferreira Façanha, sempre muito gentil e muito paciente, responsável pela orientação deste trabalho. Muito obrigada!

## RESUMO

A OMS considerou a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, geralmente conhecida como síndrome do esgotamento profissional. A Síndrome de Burnout caracteriza-se por sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo, ou cinismo relacionados a este. Nesse sentido, a relação empregador e empregado sempre suscita extremas discussões, já que em uma situação fática, este sempre é considerado vulnerável em relação àquele. Mas, a questão é que a saúde do trabalhador não pode ser talhada em prol do sucesso econômico de qualquer organização. Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos na vida e nos direitos trabalhistas em razão da Síndrome de Burnout. Para tanto temos como objetivos específicos: (i) compreender a proteção do direito à saúde no âmbito trabalhista; (ii) analisar a Síndrome de Burnout sobre a concepção das doenças ocupacionais; e (iii) examinar quais direitos e obrigações decorrem da constatação da Síndrome de Burnout, para empregador. É adotado o método de pesquisa dedutivo, tipo de pesquisa básica, sendo uma pesquisa exploratória, analisada por meio da pesquisa bibliográfica e documental. A Síndrome de Burnout é uma doença do trabalho, em razão do ambiente de trabalho, e conseqüentemente é equiparada a acidente de trabalho, que pode levar o empregador a indenizar ou ressarcir os danos sofridos pelo obreiro.

**Palavra-Chave:** Dano. Doença Ocupacional. Direitos Trabalhistas. Responsabilidade. Saúde.

## **ABSTRACT**

The WHO considered Burnout Syndrome to be an occupational disease, commonly known as occupational burnout syndrome. Burnout Syndrome is characterized by feelings of exhaustion or energy depletion, increased mental detachment from one's work, or feelings of negativism or cynicism related to it. The employer-employee relationship always raises extreme discussions, since in a factual situation, the latter is always considered vulnerable in relation to the former. But the point is that the worker's health cannot be cut down for the sake of the economic success of any organization. This research has as its general objective to analyze the impacts on life and labor rights due to the Burnout Syndrome. The specific objectives are: (i) to understand the protection of the right to health in the labor field; (ii) to analyze Burnout Syndrome from the point of view of occupational illnesses; and (iii) to examine what rights and obligations arise for employers when Burnout Syndrome is diagnosed. The deductive research method is adopted, a basic type of research, being an exploratory research, analyzed by means of bibliographic and documental research. The Burnout Syndrome is a work-related illness, due to the work environment, and consequently is equated to an accident at work, which can lead the employer to indemnify or reimburse the damages suffered by the worker.

**Key-words:** Injury. Occupational Disease. Labor Rights. Liability. Health.

## LISTA DE SIGLAS

AIRR	Agravo de Instrumento no Recurso de Revista
art.	artigo
CID	Classificação Internacional de Doenças
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EUA	Estados Unidos da América
MBI	Maslach Burnout Inventory
MS	Ministério da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Superior Tribunal Federal
OLBI	Oldenburg Burnout Inventory
OMS	Organização Mundial da Saúde
p.	página
STF	Superior Tribunal Federa
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2. SAÚDE E TRABALHO: concepções iniciais</b> .....	12
<b>2.1. Visão integrativa conceitual de trabalho</b> .....	12
<b>2.2. Saúde: um direito humano do trabalhador</b> .....	15
<b>2.3. OIT: uma perspectiva sobre a saúde e segurança no trabalho em âmbito internacional</b> .....	19
<b>3. A SÍNDROME DE BURNOUT: o novo mal do século</b> .....	23
<b>3.1. Doenças do trabalho vs doenças profissionais</b> .....	23
<b>3.2. Síndrome de Burnout: o mal silencioso que atinge diversos trabalhadores</b> .....	28
3.2.1. Freudenberger: pioneiro no estudo sobre a Síndrome de Burnout .....	29
3.2.2. Vertentes teóricas sobre a Síndrome de Burnout .....	30
<b>3.3. Síndrome de Burnout: doença do trabalho ou doença profissional?</b> .....	33
<b>4. DIREITOS TRABALHISTAS E A SÍNDROME DE BURNOUT</b> .....	38
<b>4.1. Responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout</b> .....	38
<b>4.2. Dano material e dano moral no quadro de Síndrome de Burnout</b> .....	44
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	55
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	57

## 1. INTRODUÇÃO

Recentemente a OMS (Organização Mundial da Saúde) considerou a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, geralmente conhecida como síndrome do esgotamento profissional. Essa doença ocupacional “... 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” (PUC, 2022).

A síndrome é reconhecida pelo Ministério da Saúde desde 1999, como uma doença relacionada ao trabalho, mas somente agora foi reconhecida como doença ocupacional. As doenças ocupacionais estão relacionadas ao trabalho em si, ou seja, são aquelas adquiridas ou desencadeadas pelas atividades exercidas, ou condições de trabalho. Segundo Trigo, Teng e Hallafk (2007) o termo “burnout” advém de um jargão inglês, que se refere ao que deixou de funcionar por falta de energia, isto é, àquilo, ou àquele que chegou no seu limite, trazendo à tona os prejuízos físicos e mentais suportados pelo trabalhador.

Este conceito começou a ser lapidado por Herbert Freudenberger que iniciou em 1974 um estudo sistemático sobre burnout. O próprio filósofo Freudenberger vivenciou a exaustão pelas condições de trabalho a que foi submetido, razão pela qual despertou o interesse em estudar essa temática, porém é a partir dos estudos da psicóloga Christina Maslach que a doença é definida, sendo empregado o termo pela própria OMS para definir a síndrome, por meio da CID-11. A doença foi catalogada na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), em 2019.

O direito à saúde é um direito fundamental previsto em nossa carta constitucional. Além disso, tem-se o direito à imagem, à honra, à integridade física e mental, direitos fundamentais que também cerceiam os direitos trabalhistas. A Síndrome de Burnout caracteriza-se por sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo, ou cinismo relacionados a este, e redução da eficácia profissional. É catalogada como uma doença ocupacional, ou seja, doença gerada pelas condições de trabalho a que é submetido o empregado.

A relação empregador e empregado sempre suscita extremas discussões, já que em uma situação fática, este sempre é considerado vulnerável em relação àquele, mas a questão é que a saúde do trabalhador não pode ser talhada em prol do sucesso econômico de qualquer organização. O trabalhador não empresta sua mão-de-obra para uma atividade econômica de modo a adquirir uma doença ocupacional. Na verdade, busca realizar seus desejos e suprir suas

necessidades. Ocorre que a Síndrome de Burnout só está sendo discutida agora e muitos são os empregados e empregadores que desconhecem esse assunto.

Por estas razões, é questionado quais são os impactos que a Síndrome de Burnout pode causar na vida e nos direitos dos trabalhadores? Para responder a tal questionamento tem-se como objetivo geral analisar os direitos trabalhistas em razão da Síndrome de Burnout e os impactos na vida dos trabalhadores, seguido pelos objetivos específicos os quais são: (i) compreender a proteção do direito à saúde no âmbito trabalhista; (ii) analisar a Síndrome de Burnout sobre a concepção das doenças ocupacionais; e (iii) examinar quais direitos e obrigações decorrem da constatação da Síndrome de Burnout, para o obreiro e empregador respectivamente.

O presente trabalho adota o método de pesquisa dedutivo. Segundo Gil (2008, p. 9) o método dedutivo “Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.” Prodanov e Freitas (2013, p. 24) asseveram que método trata-se do procedimento ou caminho utilizado para determinado fim, é a busca do conhecimento, conjunto de procedimentos adotados com o propósito de atingir o conhecimento, por esta razão a pesquisa também visa atingir o saber pertinente na seara dos direitos trabalhistas. Quanto ao tipo de pesquisa adotou-se a pesquisa básica, cujo objetivo é gerar conhecimentos; a pesquisa exploratória, cuja finalidade é proporcionar mais conhecimento acerca da Síndrome de Burnout; e a pesquisa bibliográfica, documental, visto que por meio será consultada obras, artigos acadêmicos e jurisprudência acerca do tema.

Para tanto, este trabalho está sistematizado da seguinte forma: (i) no primeiro capítulo se estuda sobre a saúde e trabalho, a conceituação e compreensão de trabalho, para então se verificar a questão da saúde como um direito humano fundamental, por conseguinte, investigar a abordagem internacional acerca da saúde e segurança do trabalho; (ii) no segundo capítulo adentra-se ao estudo da Síndrome de Burnout, antes é feito uma abordagem sobre doenças do trabalho e doenças profissionais, destacando-se suas peculiaridades e distinções, em seguida se examina o pioneirismo sobre burnout, depois destacam-se as principais vertentes teóricas, e por derradeiro se analisa a Síndrome de Burnout sobre qual doença ocupacional pode ser classificada; (iii) por fim o terceiro capítulo estuda-se a responsabilidade civil aplicada ao empregador, além do dano material e moral, e alguns direitos trabalhistas que podem ser arguidos diante da patologia da Síndrome de Burnout.

## **2. SAÚDE E TRABALHO: concepções iniciais**

Há uma expressão popular que diz “o trabalho dignifica o homem.” Ouvimos também que o trabalho traz mérito e honra ao obreiro. De todo modo, o trabalho carrega consigo alguns aspectos conceituais que valem a nossa atenção.

Neste capítulo estudam-se esses conceitos, bem como noções sobre o termo saúde, pois na relação trabalhista também devemos nos ater a este aspecto. Como sabemos, a saúde é um bem jurídico tutelado em nosso estado e também é um bem a ser protegido no âmbito trabalhista.

### **2.1. Visão integrativa conceitual de trabalho**

Trabalho é algo tão comum na vida humana que todos, em determinado momento de nossas vidas, iremos ter que trabalhar. Partindo dessa concepção, inicialmente atenta-se para as reflexões de Braz (2021) acerca da tripla dimensão do trabalho. Ao parafrasear Dujarier, o autor aponta que há três dimensões do trabalho, as quais são a material, a social e a existencial.

O autor pondera que o trabalhador tem necessidades concretas e por meio do trabalho procuramos suprir (Ibem). É comum que se busque com o trabalho a satisfação dessas dimensões. O trabalho é apenas um instrumento do qual se utiliza o trabalhador para consumir alimentos, custear a aquisição de vestimentas, roupas, lazer, habitação, educação e saúde, ou seja, com trabalho o trabalhador tem a oportunidade de satisfazer suas necessidades, quer sejam essenciais ou secundárias.

Lucca (2017) acentua que em nossos tempos o trabalho tem um duplo significado que são a satisfação das nossas necessidades objetivas de subsistência e consumo, sejam para satisfação de necessidades subjetivas de realização pessoal e autoestima. Quando o trabalhador, por alguma razão não consegue satisfazer essas necessidades, a não persecução desses ideais acaba lhe gerando dor e/ou sofrimento.

Sobre esse aspecto Braz (2021, p. 56) até discursa que “... o mal-estar e sofrimento no trabalho provêm de um déficit em uma ou mais dimensões ...” Braz acredita que as aflições do trabalho ocorrem devido à incompletude em alcançar essas dimensões, ou seja, o trabalhador não consegue, mesmo que trabalhando suprir as necessidades materiais, sociais e existenciais. Braz (2021) até compreende que o trabalho mobiliza prazer, reconhecimento, emancipação, realização pessoal, contudo, também pode levar a um caminho de angústia, sofrimento, servidão, alienação e adoecimento. Isto é, além das expectativas de realização pessoal o

trabalhador pode provar maus agouros por conta do trabalho.

O autor destaca que o trabalho é simultaneamente um meio de sobrevivência, um instrumento de realização pessoal e um fator de socialização, ou seja, o trabalho é essencial para nós, seres humanos, de diversas formas. No entanto, apesar de ser tão importante, o trabalho também pode ser uma fonte de sofrimento e de exploração. Muitas pessoas são obrigadas a exercer um trabalho que não gostam, que não lhes dá satisfação ou que é extremamente doloroso. De fato, o ser humano também tem no trabalho uma forma de alcançar seus prazeres e desejos, em contrapartida, também pode provar o sabor amargo que o labor pode lhe trazer.

A própria noção de trabalho tem sido associada à dor e/ou sofrimento desde a antiguidade. A verdade é que a percepção das pessoas sobre o trabalho era uma matriz de sofrimento que recai sobre alguns homens, pois por muito tempo o trabalho foi considerado sinônimo de cefaleias e sofrimentos. (Martinez, 2020).

Quando se estuda o próprio conceito de trabalho, etimologicamente, a palavra “trabalho” deriva do latim *tripaliare* que deriva da palavra *tripalium*. Esta última era referente a um instrumento de tortura (Barros, 2016). O trabalho ainda tinha o sentido de coisa, de jugo, porque os escravos não tinham domínio de si mesmos, antes lhes era atribuído o trabalho braçal, enquanto os livres se dedicavam ao pensamento e à contemplação (Ibidem). Aldacy Rachid Coutinho (1999, p. 32 *apud* Martinez, 2020, p. 64) realizou uma incursão etimológica da palavra trabalho, a qual não se pode deixar de mencionar nesta pesquisa, onde o autor constatou que:

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês *travail* e o espanhol *trabajo*, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — *tripaliare* —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana *lavoro* e a inglesa *labour* derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era *ponos*, que deu origem à palavra pena.

Martinez (2020, p. 63) leciona que “Se o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, já possuía em si a ideia de pena, o trabalho por conta alheia impôs um sentimento bem mais negativo.” Destarte, de algum modo em nossa história a ideia de dor e/ou sofrimento foi colacionada ao trabalho. Não se enxergava outra perspectiva a não ser esta.

Braz (2021), ao ponderar sobre as novas formas de sofrimento relacionadas à nova divisão social do trabalho, transcreve que a Reforma Gerencialista insere no trabalho uma ideologia de exacerbada competição, concorrência, a ponto de se naturalizar o estresse, a

agressividade e rivalidade, tornando toda dor e/ou sofrimento individualizado. Braz (2021, p. 66) declara que:

Quando o trabalhador falha ou “quando não atinge os objetivos e resultados esperados”, por vezes se psicologizam os conflitos organizacionais: “perfil incompatível ou disfuncional”, “estrutura emocional fraca”, “falta de inteligência emocional ou relacional”, “baixa resiliência e automotivação”.

O que Braz traz nessa fala é que ideologicamente as organizações são programadas para entenderem que quando não se alcança os resultados pretendidos isso ocorre em virtude da incompatibilidade ou disfunção do trabalhador, ou seja, o insucesso da organização é atribuído ao trabalhador independente de outros aspectos. Não obstante, a competitividade e concorrência coisifica de forma natural o estresse laboral. O que acaba por desembocar sobre a parte mais vulnerável nessa situação, o trabalhador.

O autor ainda assevera que a ideologia gerencialista exige do trabalhador a flexibilidade e tenha paixão pelo risco, ou seja, o risco faz parte do trabalho e como tal o trabalhador deve aceitar esta condição (Braz, 2021). Nesta perspectiva, cabe apenas ao obreiro suportar os ônus e riscos de sua atividade laboral, o que o põem de forma evidente em uma situação extremamente prejudicial. Os riscos que deveriam ser suportados pelo empregador são colacionados à função ou cargo que o obreiro exerce na organização.

Lucca (2017) não deixou de asseverar que o trabalho de fato suscita os esforços individuais e coletivos, porém mobiliza simultaneamente, sofrimento e prazer. O trabalhador pode tanto experimentar os prazeres quanto os sofrimentos advindos do trabalho. É certo que o trabalhador ao emprestar sua mão-de-obra ao empregador visa com esta relação alcançar seus objetivos profissionais e pessoais, ou seja, visa satisfazer-se material, social e existencialmente.

Esta questão pejorativa, que recai de forma negativa sobre o trabalho é tão forte que o próprio cristianismo entendeu ser o trabalho uma maneira de remir o pecado, por esta razão o homem estaria condenado a trabalhar arduamente, para que de alguma forma resgatar sua dignidade diante de Deus (Barros, 2016). Pensando um pouco no trabalho quanto ao aspecto religioso, a atividade laboral estava associada a condição necessária e suficiente para que o homem pudesse se redimir diante de Deus. É em meio aos abrolhos laborais que o homem poderia alcançar a remissão de seus pecados.

Ao que nos parece, a dor e sofrimento não advém pela não persecução de se suprir às necessidades materiais, sociais ou existenciais, mas a própria concepção de trabalho já carregava esse árduo fardo. O trabalho já era tratado como um fardo angustiante que se sobrepunha ao trabalhador. Por isso era visto como uma das condições mais indignas do homem. Trabalhar não era uma dádiva, mas uma maldição que recaia sobre alguns.

Erroneamente se atribuiu um fardo negativo ao trabalho, que por muito tempo foi compreendido como um mal necessário, ou nem era indicativo de honra e dignidade. Desta forma, não é a incompletude das três dimensões do trabalho que causava dor e sofrimento, mas sim o fato de historicamente se atribuir ao trabalho uma condição natural de sofrimento, mas toda essa visão cósmica sobre o trabalho é reformulada. Segundo Martinez (2020, p. 64):

A ressignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito.

Valores foram associados ao trabalho de forma que pudesse refletir os anseios e ideias do obreiro frente à sua realidade social. O escravo via uma liberdade no trabalho, podemos supor liberdade econômica e social. Para os homens livres é uma oportunidade de proporcionar lazer além da valorização do espírito humano.

Essa percepção é inegável nos dias atuais. O trabalho não pode ser encarado como um fardo angustiante, como uma maldição, e por conta disso quem se submete ao trabalho está fadado a dor e sofrimento. O trabalho tem o condão de atribuir dignidade e valor à vida humana. Aperfeiçoa o espírito do homem como ser livre, sujeito de direitos, que visa como trabalho suprir suas necessidades, buscando assim o prazer ao invés de sofrimento.

O trabalho deve ser compreendido como fonte de prazer, bem-estar físico e mental. Os riscos não devem ser suportados e muitos menos aceitos como paixão pelo trabalhador. Mesmo que o risco faça parte do trabalho não é dever ou obrigação do trabalhador suportá-los. Na verdade, o trabalhador não busca interferências negativas em sua saúde física ou mental, ou seja, não é objetivo do trabalhador adquirir doenças em seu trabalho.

Falar sobre a saúde tornou-se necessário nos tempos contemporâneos, haja vista que os Estados enfrentaram a pandemia do Covid-19, que trouxe muitas indagações e dúvidas direcionadas ao direito do trabalhador, principalmente no que diz respeito à saúde. Ademais, o Brasil passou por uma Reforma Trabalhista que de certa forma flexibilizou a relação de emprego e deixou o trabalhador mais vulnerável quanto à proteção à saúde. Por estas razões é que na próxima seção se discutirá sobre saúde e as normas internacionais voltadas para essa temática.

## **2.2. Saúde:** um direito humano do trabalhador

A saúde, além de ser um bem público que é protegido e deve ser garantido pelo Estado, é um bem de sublime valor para o homem. Deste bem outros direitos podem ser

assegurados, a exemplo o direito à vida. Não se pode garantir direito à vida se não garantir em segundo plano direito à saúde, ou condições que assegurem o pleno desenvolvimento humano de forma sadia. Como tratar direito à moradia e lazer se não se trata de condições de saneamento básico, que tratam especificamente em saúde coletiva? Como garantir direito à educação se não se pensa nas condições de saúde dos estudantes?

Diante de tantos males que acometem à civilização é de suma importância tratar de saúde no contexto do ambiente de trabalho, pois as condições de trabalho e as relações laborais também podem repercutir na saúde do trabalhador, invadindo todos os aspectos de sua vida em geral. Barreto e Heloani (2015, p. 554), certa vez, afirmaram “... uma vez que o bem-estar revela um estado dinâmico da mente com as necessidades e expectativas do trabalhador e seu entorno laboral.”

Desta forma, o bem-estar do obreiro não é estático, mas está relacionado com as carências do obreiro e das expectativas que este deposita no trabalho para alcançar seus objetivos. O bem-estar do obreiro também está relacionado no retorno que a atividade laboral lhe proporciona. Dito isto, é necessário tecer a partir dessas linhas como podemos conceber “saúde”.

Segundo a OMS, a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social, não se limitando somente a ausência de alguma moléstia (Brasil, 2021). Barreto e Heloani (2015) concordam que saúde não é a simples ausência de doença, longe disso, é ter uma atitude alegre com a própria vida e uma aceitação otimista das responsabilidades contraídas, já que a vida também tem tanto sentido histórico e social quanto biológico e existencial.

Ter saúde ou o próprio conceito de saúde não está atrelado única e exclusivamente com a ausência de alguma moléstia, ademais a vida não resume a bem físico, também envolve questões mentais e sociais. Desta maneira a compreensão de saúde é muito mais abrangente do que se pensa. Saúde também a abarcar aspecto mental e social.

Lucca (2017) afirma que a concepção ampla de saúde aponta para determinantes múltiplos e para multidisciplinaridade e intersetorialidade, na qual deve-se incluir entre os requisitos de saúde a educação, a habitação, a alimentação, a renda, os recursos sustentáveis, a justiça social, a equidade. Por meio desta fala, a saúde não deve ser enxergada apenas no âmbito biológico, na verdade, está atrelada a diversos fatores, tais como psicológicos, educação, alimentação, habitação, lazer e, porque não o trabalho, que também é visto como um dos requisitos de saúde!/? Diante deste aspecto conceitual *lato sensu*, quando se trata de saúde do trabalhador há diversos elementos que devem ser considerados para se ter uma visão integrativa e ampla acerca da saúde do obreiro.

Silva J. (2013) pontuou que a saúde do trabalhador tem sido vista como um direito humano, direito este que pode ser afetado por diversos fatores que insurgem na relação de emprego, e acabam provocando acidentes ou adoecimentos ocupacionais. Então, além de ser conceituada como um bem-estar que engloba tridimensionalmente corpo, mente e espaço social, a saúde também é vista como um direito inerente ao ser humano, isto é, um direito humano.

Ao tratar em direitos humanos toma-se emprestado as ponderações de Mazzuoli e Ramos. Mazzuoli (2014) escreve que direitos humanos são direitos protegidos internacionalmente, Ramos (2017, p. 21), no que lhe concerne, ensina que “Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna.” A partir desses pressupostos tem-se que a saúde é um direito internacionalmente protegido, essencial e indispensável à vida digna. Ademais, a saúde é um direito humano reconhecido internacionalmente, e a própria concepção de saúde também corresponde a ideia de vida digna. Além disso, um dos direitos inerentes ao homem é a saúde, uma vez que se entende que este é essencial para a própria existência humana.

Mas não é só um direito que deve ser respeitado e protegido pelos Estados, como bem colocou Ramos (2017) que todo direito exprime a faculdade de exigir de terceiro, que pode ser o Estado ou mesmo um particular, determinada obrigação, e ainda temos Carvalho E. *et al.* (2022) consideram o direito à saúde como uma garantia primordial, uma vez que é condição fundamental e necessária para o exercício de outros direitos sociais. Ou seja, o direito à saúde também requer uma ação positiva de terceiros em relação a outros indivíduos. Tanto o particular quanto o Estado, devem observar que o direito à saúde é um direito humano primordial para a concretização de outros direitos.

Não obstante, é preciso se destacar nas quatro ideias-chaves sobre os direitos humanos que nos apresenta Ramos (2017) que são: universalidade, essencialidade, superioridade normativa e reciprocidade. Sobre esses pilares o autor escreve que os direitos humanos são de todos (universalidade), apresentam valores indispensáveis que conclamam proteção de todos (essencialidade), por serem superiores é inadmissível seu sacrifício em prol do interesse do Estado, tendo preferência em relação a outras normas (superioridade normativa) e, o dever de proteção é tanto do Estado quanto dos titulares do direito, cabendo também à coletividade o zelo e o resguardo dos direitos humanos (reciprocidade).

Retomando a ideia apresentada por Silva J. (2013), que a saúde é um direito humano do trabalhador, vista sobre esses quatro pilares, a saúde é um direito universal, logo também é um direito do trabalhador, sendo indispensável em virtude do seu valor para própria concretização de outros direitos, não pode ser sacrificada ou talhada em relação a outras normas

jurídicas, seja para assegurar o interesse do Estado ou da liberdade econômica, e a proteção é dever da coletividade, seja Estado, indústria, comércio, a proteção deve ser exercida por todos.

Diante destes achados, o obreiro também é abarcado pelos direitos humanos, e tais direitos não são passíveis de negociações privadas, muito menos devem ser mitigados, tendo em vista sua essencialidade. A saúde, assim também é um direito humano assegurado a todo trabalhador, na qual tanto Estado quanto particular são orientados a proteger tal direito.

Em nosso sistema de saúde, o direito à saúde é visto como um direito fundamental do ser humano e visa garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar em um âmbito tridimensional, físico, mental e social, segundo os preceitos do arts. 2.º e 3.º da Lei n.º 8.080/90. Todavia, para além de se conceber a saúde como um estado de ausência de doença ou bem-estar físico, mental e social, é preciso perceber que a saúde é um direito humano e que também deságua nas relações de emprego. Sendo um direito fundamental previsto em nosso ordenamento jurídico, é mister que tal direito inerente ao trabalhador seja alvo de políticas públicas de saúde.

Isso advém da obrigação e proteção que recai sobre o Estado. Além disso, se trata, sobretudo de um direito humano fundamental, segundo nos expõem Carvalho E. *et al.* (2022), de status positivo e negativo, pois se exige tanto do Estado quanto do empregador medidas preventivas para proteger a integridade física e mental do trabalhador, bem como abstenção de práticas que contribuam para lesionar a saúde dos trabalhadores. Tomaz (2015, p. 60) nos relembra um dos princípios basilares dos direitos humanos:

Com esse pensamento, infere-se que o ser humano não é um meio de utilização e submissão para a realização dos interesses de terceiros, mas que é um fim, tendo em sua essência a ideia de que a dignidade humana é superior a tudo, não podendo ser objeto de barganha ou suborno.

É da natureza do trabalho, enquanto atividade laboral, a associação a esforços e fadigas, mas a dignidade humana não se barganha em razão de interesse de terceiros, em virtude disso, a dignidade da pessoa humana é suprema nas relações sociais para que não se coloque o homem como um objeto ou submisso a uma relação em que sua pessoa e seus direitos sejam violados. Da mesma forma, se aplica ao trabalhador que presta suas forças físicas e mentais ao empregador, tal relação não pode infligir este primado.

A saúde é um direito humano e fundamental tornando-se uma condição de se garantir que a dignidade humana seja respeitada nas relações de emprego, sendo uma aversão expressa a toda forma de submissão que fere a dignidade humana do trabalhador, tendo em vista que este princípio é a essência da própria ideia de direitos humanos.

### 2.3. OIT: uma perspectiva sobre a saúde e segurança no trabalho em âmbito internacional

A proteção à saúde do trabalhador é um tema que se aborda em termos internacionais, sendo uma preocupação de muitas organizações mundiais, ou seja, a saúde e segurança do trabalhador também é motivo de preocupação ao nível internacional. Neste sentido destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT foi criada logo após a Primeira Guerra Mundial. Ao estudar a evolução do Direito do Trabalho, Barros (2016) apresenta esse estudo sobre o viés de quatro períodos históricos, no qual comporta nesse momento o período apontado como “Autonomia”, que segundo o autor inicia-se de 1919 aos dias atuais. Esse período é destacado pela criação da OIT, e é a partir desse fato histórico que se deu início a constitucionalização do Direito do Trabalho.

Saliba (2017) contribui ao escrever que a OIT é parte do Tratado de Versalhes que colocou fim à 1.<sup>a</sup> Guerra Mundial, a qual dedicou-se a formular e aplicar ao trabalho normas internacionais, tais como convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Da mesma forma nos atesta Teixeira (2020) que a OIT foi criada pelo Tratado de Versalhes. O autor ainda faz o apontamento que no início a OIT era formada por 29 Estados-membros fundadores, somando-se a este número mais treze países aderentes. Hoje é formada por 140 países..

Segundo a OIT (2022) já foram adotadas 189 convenções e 205 recomendações. Assim, a OIT é um órgão máximo do Direito Internacional do Trabalho formado pela aderência de vários Estados soberanos, que disciplinam documentos voltados para o direito do trabalho. A OIT, desta forma, tornou-se uma organização internacional cuja finalidade é a promoção da defesa dos direitos inerentes à classe trabalhadora, objetivando, assim, a promoção da justiça social e, principalmente, erradicar formas de violação aos direitos dos trabalhadores. Diante desta finalidade, a OIT vem produzindo recomendações, protocolos, ou declarações que podem ser adotadas pelos Estados-membros.

Porém todos os documentos produzidos pela OIT geram alguma obrigação ou vínculo jurídico? Conforme a OIT (2022) as convenções e protocolos quando ratificados por algum dos Estados-membros, são considerados como tratados e os mesmos devem ser incorporados ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país que o ratificou. Por outro lado, as recomendações, resoluções e declarações não geram vínculos legais ou jurídicos. As recomendações podem complementar convenções ou servir apenas como orientação legislativa ou guia para políticas públicas. As resoluções, já se destinam as pautas cujo objetivo é orientar os Estados-membro e a própria OIT em temas específicos, e as

declarações possuem a finalidade de criar princípios gerais de direito internacional.

Por certo, os documentos normativos produzidos pela OIT, dentre os tais, as convenções ou protocolos, quanto ratificados pelos Estados-membros, resultam em obrigações jurídicas daqueles em introduzirem os tais instrumentos em seu ordenamento jurídico interno, porém os demais não deixam de ser importantes, apesar de não gerarem nenhuma força vinculante, contudo são de grande importância por até nortear políticas públicas voltadas na defesa do trabalhador, que orientam produções legislativas sobre os assuntos abordados por esses instrumentos.

A exemplo temos o ensino de Portela (2017, p. 484) que faz uma importante observação:

As recomendações são propostas de normas ou de medidas que podem ser adotadas pelos Estados em seus respectivos ordenamentos internos. **Não são vinculantes, exceto pelo fato de que criam para o Estado que as adota a obrigação de submissão de seu conteúdo à autoridade nacional competente para legislar ou para adotar outras providências referentes à matéria versada dentro do prazo máximo de doze meses ou, excepcionalmente de dezoito meses.** Sua aprovação requer o voto favorável de dois terços dos delegados presentes à sessão da CIT (grifo nosso).

Mesmo que alguns desses instrumentos internacionais não geram nenhuma obrigação para o Estado-membro, ainda não deixam de ser relevantes e cada qual tem sua especificidade, como se pode notar acerca das recomendações. Estas só irão gerar vínculo jurídico para o Estado-membro quando este se submete ao seu conteúdo. Todavia este vínculo baseia-se na obrigação de fazer, no caso, criar normas legais que adotem as providências disciplinadas pelas recomendações. Resende (2020) acrescenta que as recomendações são fontes materiais do Direito do Trabalho, já que não geram obrigações, ainda acresce que as convenções internacionais não ratificadas pelos Estados-membros podem servir como fontes de inspiração para o desenvolvimento do direito interno. Mesmo que o Estado-membro não ratifique os protocolos ou convenções, nada obsta para que estes os usem como fontes jurídicas, para regulamentar as questões de direito do trabalho de seu ordenamento jurídico interno.

Outrossim, é importante pontuar sobre os ensinamentos de Portela (2017) que as convenções são tratados internacionais multilaterais, isto é, envolve dois ou mais Estados-membros, e vinculam os Estados-membros que delas façam parte. Saliba (2017, p. 5) descreve ainda que:

A convenção, na verdade, constitui-se em tratado-lei de caráter multilateral. É um tratado-lei porque desse documento emanam normas jurídicas de caráter geral, aplicáveis indefinidamente em todos os Estados que a ela aderirem, vale dizer, não se criam normas jurídicas particulares suscetíveis de esgotar-se por sua só aplicação em um caso concreto. É de caráter multilateral porque a ela podem aderir muitos Estados.

As convenções da OIT têm, assim, esse caráter de tratados internacionais multilaterais, visto que os Estados-membros não só participam ou integram a OIT, mas podem cooperar para a elaboração das normas jurídicas da OIT. Uma vez ratificado, o Estado-membro deve integrar à norma ao seu ordenamento jurídico, respeitando, é claro, as suas peculiaridades.

Além disso, há de destacar as convenções são negociadas na Conferência Internacional do Trabalho, como aborda Saliba (2017):

O artigo 19 da Constituição da OIT dispõe que, se a Conferência Internacional do Trabalho se pronunciar pela aceitação das propostas relativas a um tema em sua ordem do dia, deverá decidir se elas irão tomar forma de uma convenção ou de uma recomendação [...].

Nas reuniões da OIT os temas relacionados ao direito do trabalho são postos à discussão, o qual pode resultar em uma convenção ou recomendação. Portela (2017) ainda afirma que para que as convenções da OIT sejam aprovadas durante a Conferência Internacional do Trabalho se exige que 2/3 dos votos dos delegados presentes sejam favoráveis à sua aprovação.

No quantitativo de 180 Convenções da OIT, o Conselho de Administração da OIT (2022) listou 10 convenções como fundamentais, tais instrumentos abordam liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão<sup>1</sup>.

O Brasil já ratificou um total de 98 Convenções da OIT<sup>2</sup>. Ao analisarmos as convenções tidas como fundamentais e as convenções ratificadas pelo Brasil, é possível inferir que dentre aquelas oito convenções consideradas fundamentais foram ratificadas pelo Brasil: Convenção n.º 29, Convenção n.º 98, Convenção n.º 100, Convenção n.º 105, Convenção n.º 111, Convenção n.º 138, Convenção n.º 155 e Convenção n.º 182.

<sup>1</sup> Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006; Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999; Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973; Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949; Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; e a Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930.

<sup>2</sup> Convenção n.º 3 a Convenção n.º 7, Convenção n.º 11, Convenção n.º 12, Convenção n.º 14, Convenção n.º 16, Convenção n.º 19, Convenção n.º 21, Convenção n.º 22, Convenção n.º 26, Convenção n.º 29, Convenção n.º 41, Convenção n.º 42, Convenção n.º 45, Convenção n.º 52, Convenção n.º 53, Convenção n.º 58, Convenção n.º 80, Convenção n.º 81, Convenção n.º 88, Convenção n.º 89, Convenção n.º 91 a Convenção n.º 111, Convenção n.º 113, Convenção n.º 115 a Convenção n.º 120, Convenção n.º 122, Convenção n.º 124 a Convenção n.º 127, Convenção n.º 131 a Convenção n.º 148, Convenção n.º 151, Convenção n.º 152, Convenção n.º 154, Convenção n.º 155, Convenção n.º 158 a Convenção n.º 164, Convenção n.º 166 a Convenção n.º 171, Convenção n.º 174, Convenção n.º 176, Convenção n.º 178, Convenção n.º 182, Convenção n.º 185, Convenção n.º 186 e Convenção n.º 189.

Rememorando que a saúde no trabalho não inclui de forma exclusiva a ausência de doença profissionais, mas engloba aspectos fisiológicos, sociais e mentais que também interferem na saúde do trabalhador, e tais pressupostos estão diretamente ligados com a segurança e higiene ocupacional. Este assunto, visto no âmbito internacional, visa unificar as normas e políticas públicas voltadas para a proteção do trabalhador, especialmente no que diz respeito à sua saúde, isto é, criar padrões internacionais de segurança e higiene ocupacional.

Entretanto, os holofotes devem estar sobre a recomendação da OIT publicada na 110.<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 10 de junho. Na oportunidade foi acrescentado mais um princípio aos direitos fundamentais no trabalho, o princípio da segurança e saúde no trabalho, e independente dos Estados-membros terem ou não ratificado as Convenções relevantes, isso não obsta que respeitem os princípios e direitos previstos pela OIT.

Diante desse fato, é de se notar que a saúde do trabalhador é bem mais que um direito, o novo cenário a ser construído já vê a saúde como um princípio, e isto implica nas fontes das quais emanam as novas normas internacionais e as implementadas pelos Estados-membro em seu ordenamento jurídico interno. Todavia, essa nova disposição deve entrar em vigor a partir de dezembro de 2024 no cenário internacional.

O trabalho já não pode ser visto como uma simples permuta, na qual ocorre a troca da mão-de-obra pelo salário, na verdade, o trabalho também é visto como uma condição de saúde que pode agregar a vida do trabalhador ou pode violar direitos atingindo a saúde deste tridimensionalmente, corpo, mente e espaço social. A saúde é um direito humano inerente a todo o homem, inclusive se aplica nas relações de emprego.

O trabalho não pode ser tratado como mercadoria em detrimento da saúde do outro. Por estas razões que a saúde é percebida internacionalmente por se entender que é um direito humano, soando sobre a dignidade da pessoa humana, e como tal é um bem a ser protegido em âmbito internacional.

A saúde é um direito para o trabalhador e um dever para o Estado e toda a coletividade. Pensar nisso é mais que importante, deve ser um ato contínuo para que o futuro seja construído com base na justiça social. Por esse motivo, no próximo capítulo se abordará sobre a Síndrome de Burnout que aflorou nos dias atuais, de modo que se entenda sobre as doenças do trabalho e as doenças ocupacionais, e em qual delas se encaixa essa síndrome.

### 3. A SÍNDROME DE BURNOUT: o novo mal do século

O trabalhador ao emprestar sua mão-de-obra coloca à disposição do empregador sua força física e capacidade mental, em contrapartida, a uma contraprestação pecuniária. O maior patrimônio do trabalhador é sua capacidade laborativa (Cassar, 2018).

A Constituição, no art. 7.º, inciso XXII, dita que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. A capacidade laborativa do trabalhador deve ser usufruída em um ambiente de trabalho que reduza os riscos à saúde do empregado.

Neste capítulo se analisa as doenças ocupacionais, conceituando e as distinguindo em sua classificação, por conseguinte se percorre a compreensão conceitual de “Síndrome de Burnout”, para então enquadrá-la dentro na perspectiva das doenças ocupacionais.

#### 3.1. Doenças do trabalho vs doenças profissionais

No capítulo anterior, a saúde foi conceituada como um bem-estar físico, mental e social, ou seja, é mais que a ausência de doença. Pignat, Maciel e Rigotto (2018) disseram ser no contexto da dimensão criativa do trabalho que se pode compreender os acidentes de trabalho e as doenças relacionadas a este, isso tendo em vista que a atividade laboral vai empobrecendo e afastando os sentimentos de alegria e prazer.

Como se abordou, a própria concepção de trabalho está associada a dor e sofrimento, e nesse contexto surgem as doenças no trabalho, situações que atingem a esfera da saúde do trabalhador e requer nossa atenção atualmente. Entretanto, é necessário antes se expor a própria compreensão do que é doença.

A palavra doença deriva do latim *dolentia* que significa sentir ou causar dor, afligir-se, amargurar-se. Segundo a OMS (2022), a doença é tratada como a ausência de saúde nos termos Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. Se a saúde em lato sensu é a ausência de doenças, esta pode ser compreendida como ausência daquela. De forma geral pode-se entender por doença como um conjunto de sinais e sintomas específicos que modificam o estado normal de saúde.

A doença causa aflição e dor, além do padecimento moral. Se a doença é tratada como ausência de saúde, também condições multifatoriais são afetadas. Não obstante, é razoável que se mantenha o estado normal de saúde do trabalhador. Tanto doença quanto saúde são condições multifatoriais e também subjetivas, ou seja, dependem de diversos fatores e

individualmente podem ser compreendidas de diversas formas distintas. Em outros termos, a doença não está relacionada somente a aspectos físicos, também afeta o social, psicológico e a moral do trabalhador.

Em nosso ordenamento jurídico é possível extrair o conceito de doença do trabalho. Tal conceito está explícito na Lei n.º 8.213/91, no art. 20, inciso I, a doença do trabalho é conceituada como aquela “... a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (Brasil, 1991)”. Este é o conceito legal sobre doença do trabalho.

Segundo este dispositivo normativo, algumas enfermidades são contraídas devido às condições específicas que podem causar alguma perturbação no estado de saúde do trabalhador. Castro e Lazzari (2018, p. 555) ditam que “... muitas doenças são previsíveis e, certamente, não dependem de um evento violento e súbito; são as contingências do trabalho desempenhado temporalmente que estabelecem o nexo causal entre a atividade laborativa e a doença.”

Por assim, indubitavelmente a doença do trabalho está atrelada às doenças adquiridas pelo trabalhador, em virtude do ambiente em que o trabalho é desempenhado, isto é, a fonte da doença laboral está no ambiente. Um exemplo muito usado é a surdez que pode ser desencadeada devido aos altos ruídos no ambiente de trabalho. Em razão desta constatação a doença do trabalho não depende de um evento violento e repentino, o próprio ambiente de trabalho traz essa possibilidade de que alguma doença pode ser desencadeada, pelas circunstâncias específicas que são afetadas ao próprio ambiente em que a tarefa é executada.

Amado (2015) assentou que as doenças do trabalho são constituídas de enfermidades que não guardam nexo causal com a atividade laboral desenvolvida pelo trabalhador. O registro que se faz é esse, pois o nexo causal não é propriamente a atividade, mas, sobretudo, são as condições do ambiente em que o trabalhador é submetido e pode causar algum dano à saúde deste.

Prosseguindo, ainda temos as “doenças profissionais”. O conceito legal também é deduzido da leitura da Lei n.º 8.213/91, que prescreve no art. 20, inciso I::

Art. 20 [...]

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 (BRASIL, 1991).

Conforme este conceito legal, as doenças profissionais são àquelas produzidas e relacionadas com a peculiar atividade laboral de determinada relação empregatícia, e ainda são listadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência, ou seja, o adoecimento do trabalhador

ocorre em virtude da própria atividade laboral que este exerce dentro de uma organização. Monteiro e Bertagni (2019) declaram que as doenças profissionais também podem ser conhecidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, e ainda são produzidas ou desencadeadas em virtude do exercício profissional, e de forma explicativa abordam que são traumas, que cotidianamente vão minando e vulnerabilizando a saúde do trabalhador, e devido aos seus efeitos cumulativos, acabam por gerar uma enfermidade.

Assim é perceptível que algumas atividades laborativas, por sua natureza, são prejudiciais à saúde humana, e que a exposição contínua pode acarretar alguma moléstia para a saúde do trabalhador. Rabelo (2020) até assevera que a doença profissional é aquela em que o empregado fica exposto a algum agente de risco, seja ele químico, físico, biológico ou radioativo. Tal exposição contínua pode desencadear ou até mesmo agravar doenças no organismo do indivíduo. Por essa razão o nexos causal é presumido, haja vista a atividade por si só ser considerada um risco.

Desta forma a doença profissional já é presumida de algumas atividades laborativas, e em razão da exposição a agentes químicos, físicos, biológicos ou radioativos, pode acarretar o desenvolvimento de uma enfermidade ou agrava o estado de saúde do trabalhador. Partindo do ponto de vista legal, a doença do trabalho tem um conceito distinto que é dado à doença profissional, pois aquela está relacionada ao ambiente de trabalho, ou seja, costuma surgir e evoluir a partir de condições promovidas no local de trabalho. Por outra via, as doenças profissionais são enfermidades que estão ligadas estritamente à atividade laboral, que por sua natureza já é nociva à saúde humana.

Consoante a esse entendimento conceitual, Amado (2015) frisa que diante das moléstias típicas ou doenças profissionais, estas prescindem da demonstração do nexos causal, pois se presume que se originam da atividade profissional, em contrapartida, quando se trata de doenças atípicas ou doenças do trabalho não se tem essa presunção de causa e efeito, restando ao obreiro comprovar que entidade mórbida adquirida decorre da atividade desempenhada pelo obreiro.

Dessa forma, o obreiro tem que comprovar que a morbidade adquirida ocorreu em razão do ambiente de trabalho, quando se trata de doença do trabalho, entretanto, quando se trata de doenças profissionais essas são presumidas da atividade profissional do obreiro. Para aclarar mais essa discussão é relevante se destacar algumas jurisprudências:

DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO. PROFISSIONAL DA SAÚDE. TRABALHO EM AMBIENTE HOSPITALAR. INFECÇÃO POR CORONAVÍRUS. NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E AS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE EXERCÍCIO DO TRABALHO. [...] Dessa forma, conquanto não se desconheça que se trata de doença pandêmica, sendo esta altamente contagiosa,

com transmissão através do contato com pessoas previamente infectadas, ostentando elas quadro clínico sintomático ou não, contato que pode se dar em diferentes contextos da vida, incumbida, no caso, **à reclamada provar nos autos que a infecção não teve origem no ambiente profissional, no exercício das atividades da reclamante, sendo esta profissional da saúde e atuando ela em estabelecimento hospitalar.** [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO. PROFISSIONAL DA SAÚDE. TRABALHO EM AMBIENTE HOSPITALAR. INFECÇÃO POR CORONAVÍRUS. CONDUTA NEGLIGENTE DO EMPREGADOR. **A partir da premissa de que a infecção por coronavírus (Covid-19) decorreu das condições ambientais de exercício do trabalho, e detectando-se a conduta negligente da reclamada, que não garantiu à reclamante condições de trabalho adequadas, ao seu alcance, de forma a evitar, até o máximo possível, o seu contágio no ambiente hospitalar, é devida à reclamante indenização por danos morais.** A indenização por dano moral amortiza o sofrimento, e, em última análise, representa o reconhecimento da ilegalidade do comportamento do ofensor; por outro lado, tem inequívoca feição pedagógica. (TRT-2 10008086120205020048 SP, Relator: RODRIGO GARCIA SCHWARZ, 2ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 31/08/2021, grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - DANO MORAIS - CONTAMINAÇÃO POR COVID-19 - AMBIENTE DE TRABALHO - FRIGORÍFICO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA - AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA III - **Quanto à segunda hipótese (natureza da atividade apresentar exposição habitual a risco especial maior), é necessário identificar e comprovar que o tipo de serviço realizado expõe o trabalhador a um perigo acentuado de contaminação pelo novo coronavírus a ponto de gerar a responsabilidade objetiva do empregador.** IV - Procedendo a uma análise cuidadosa das contingências que envolvem a pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, é fundamental constatar que a transmissão comunitária da doença funciona em parte como risco concorrente e até excludente da causalidade entre o desempenho do trabalho e a infecção do empregado. Isso ocorre, **pois é difícil aferir de forma exata as circunstâncias da infecção, o que aproxima bastante os conceitos de pandemia e endemia para fins de reconhecimento de doença do trabalho.** V - Assim, aplicando a teoria objetiva, inclusive com suas exceções, é possível constatar que o ofício do Reclamante - auxiliar de produção em frigorífico - **não se enquadra na hipótese de caso especificado em lei, tampouco se configura como atividade cuja natureza apresenta exposição habitual a risco especial maior à contaminação pelo novo coronavírus.** Assim, resta ausente o nexo de causalidade, elemento essencial para a responsabilização da Reclamada. Súmula nº 126 do TST. (TST - RR: 4913420205120038, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 31/05/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 03/06/2022, grifo nosso).

No primeiro julgado, a reclamada conseguiu provar que a morbidade adquirida se deu em razão do ambiente do trabalho, que restou configurada responsabilidade do empregador, visto que a mesma era profissional de saúde e a contaminação pelo Covid-19 ocorreu em razão das condições ambientais do trabalho. Já no segundo julgado, a 4.ª Turma do TST entendeu que o surto do Covid-19 não poderia ser entendido como uma doença do trabalho, primeiramente por não se enquadrar nas hipóteses legais por conseguinte, não ser configurada como atividade cuja natureza apresenta exposição habitual a risco especial maior à contaminação pelo novo coronavírus. Tais julgados ressaltam as concepções acerca de doenças ocupacionais, fica claro que para tanto deve se provar que a morbidade é decorrente devido às condições ambientais do trabalho.

Dando prosseguimento:

RECURSO DE REVISTA. DEPÓSITOS DE FGTS. PERÍODO DE AFASTAMENTO EM DECORRÊNCIA DE DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. Nos termos do art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90, o recolhimento do FGTS é obrigatório no período em que o trabalhador encontra-se afastado do emprego em razão de acidente de trabalho ou doença profissional equiparada. **Na hipótese, o Tribunal Regional reconheceu que as atividades laborais contribuíram para o agravamento da patologia que acometera o reclamante (nexo concausal), o que caracteriza doença ocupacional.** Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece (TST - RR: 5082006120075090892, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 23/05/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018, grifo nosso).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CONCAUSA. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAIS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. 1. **A legislação previdenciária equipara a doença profissional a acidente do trabalho ainda que o trabalho não tenha sido causa única, mas desde que contribua, diretamente, para o surgimento ou agravamento da lesão, conforme dispõe o art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. Pontue-se que, para a configuração da concausa, não importa se a doença tem caráter congênito ou degenerativo, bastando que o trabalho em condições inadequadas tenha concorrido para a ocorrência do infortúnio** (TST - AIRR: 6134120185110007, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 27/10/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/11/2021, grifo nosso).

Nos dois julgados tanto a 1.ª quanto a 3.ª Turma do TST reconhecem a existências de atividades laborais, que de fato trazem uma certa nocividade sobre a saúde do trabalhador, e tanto pode contribuir para o surgimento de uma morbidade quanto pode agravar uma lesão já existente. A lesão provocada à saúde do trabalhador é em razão da atividade que este exerce, que aliado a fatores como condições inadequadas, falta de segurança e de equipamentos ou seu precário estado de conservação, a prevenção de acidentes ou contágio físico, químico, biológico ou radioativo, pode ocasionar lesões súbitas ou essas lesões se acumulam à medida que o obreiro é exposto a esses riscos. Basta que o obreiro seja exposto a esses riscos sem a adequada proteção e segurança, que não se pode negar a responsabilidade do empregador em reparar o dano suportado pelo obreiro.

Outrossim, é importante não confundir os termos “doenças do trabalho” e “doenças profissionais”, visto que cada termo se refere a uma questão específica, pois quando se trata de morbidades do trabalho deve-se relacionar as doenças que pode ser adquiridas pelo obreiro no ambiente de trabalho, já as enfermidades profissionais são moléstias intrínsecas à profissão do obreiro, pois estas por si são profissões de risco à saúde do empregado (Rabelo, 2022).

Ademais, é preciso se entender que tanto doença do trabalho quanto doenças profissionais são classificações de doenças ocupacionais, ou seja, aquelas estão inseridas dentro desta, portanto as doenças ocupacionais são, em sentido amplo, os tipos de morbidades que

podem acometer o obreiro, que pode ser em razão do ambiente de trabalho ou devido à própria profissão que é exercida pelo trabalhador.

Não obstante, a esses achados, é salutar se ponderar que as doenças ocupacionais são consideradas por equiparação a acidentes de trabalho, e essa conclusão se extrai da própria legislação:

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

3.1.1. - 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;

3.1.2. - 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 (Brasil, 1991).

Desta forma tanto as morbidades adquiridas por doenças do trabalho ou doenças profissionais são consideradas como acidentes de trabalho. Equiparam-se ao acidente do trabalho, pois estando ligado ao trabalho, contribuem diretamente para o dano, como a morte, a perda ou redução da capacidade laboral do obreiro.

Não se pode deixar de destacar que em nosso ordenamento jurídico foi publicada a Portaria n.º 2.309/2020 do Ministério da Saúde, que atualiza a lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, contudo o Ministério da Saúde decidiu revogá-la por meio da Portaria n.º 2.384, de 8 de setembro de 2020 (Brasil, 2020). Desta forma a lista de doenças relacionadas ao trabalho que se tem é descrita pela Portaria n.º Portaria/MS n.º 1.339/1999 (Brasil, 1999) e o Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999).

Carvalho L. e Brito (2022, p. 29) declaram que “O desligamento de trabalhadores por questões de doenças pode ser considerado uma problemática de saúde pública.” Nesta perspectiva as morbidades adquiridas, seja estas doenças do trabalho ou doenças profissionais, devem ser vistas e compreendidas como uma questão de saúde pública, visto que não causam somente efeitos negativos para o obreiro e suas famílias, pois de forma indireta também reflete na própria sociedade, devido aos custos gerados pela perda da capacidade laboral do empregado e pela sobrecarga gerada aos sistemas de seguridade social.

### **3.2. Síndrome de Burnout:** o mal silencioso que atinge diversos trabalhadores

O trabalho apresenta-se para o homem como uma necessidade de cunho social e econômico. É notório que boa parte de nosso tempo passamos trabalhando, o que permite-nos construir uma identidade, vivenciar experiências, construir relações interpessoais, espírito

criativo e desenvolvido. É no ambiente de trabalho que mais desprendemos as horas do dia, da semana e, porque não do ano.

Falou-se anteriormente sobre as doenças do trabalho e das doenças profissionais, riscos que podem ser prejudiciais à saúde do obreiro, quando, é claro, os riscos não são bem gerenciados. Não é a natureza da profissão ou o ambiente nocivo à saúde que irão determinar sobretudo que as morbidades sejam contraídas, mas a falta de segurança e cuidado com a saúde do obreiro. Silveira (2022) pontuou que os valores humanos estão sendo moldados aos econômicos, por esta razão o trabalhador está se sobrecarregando, leva trabalho para casa, as divisões de tarefas não são equânimes, e uma dedicação exacerbada à atividade que não agregam em nada a carreira profissional.

Diante desse quadro, tem-se discutido sobre a Síndrome de Burnout. Nesse capítulo discutiremos sobre essa morbidade que acomete muitos trabalhadores. Silveira (2022) esclareceu que diversos autores, ao longo dos anos, têm se debruçado sobre esse assunto tais como: Maslach & Jackson (1981); Lima, *et al.* (2007); Carlotto & Câmara (2007); Rios (2008); e Marques *et al.* (2020).

### 3.2.1. Freudenberger: pioneiro no estudo sobre a Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout está associada aos estudos iniciais efetuados por Hebert J. Freudenberger, que nasceu em 1926, em Frankfurt, Alemanha. Carbinatto (2022) relata que durante a ascensão dos nazistas ao poder, em 1933, Freudenberger foi enviado por sua família aos Estados Unidos com um passaporte falso. Ao desembarcar nos EUA, Freudenberger teve que se virar sozinho nas ruas de Nova York, depois encontrou abrigo com um primo mais velho que lá residia. Enquanto estudante tinha ótimas notas na escola que lhe abriram as portas a uma vaga na Faculdade de Brooklyn, onde cursou psicologia.

Logo após a graduação cursou Doutorado na Universidade de Nova York, que na oportunidade começou a trabalhar na área de formação. Já no final de 1960, Freudenberger teve seu primeiro contato com as *free clinics*, em São Francisco. Essas clínicas tinham como pacientes pessoas em estado de vulnerabilidade social, tais como moradores de rua e os que faziam uso de drogas pesadas. Fascinado pelo trabalho social desenvolvido pelas clínicas, Freudenberger acabou enveredando nesse trabalho social como voluntário (Ibidem).

Tinha uma jornada de trabalho entre as *free clinics* e seu consultório particular. Mas a jornada de trabalho tornou-se um problema já que lhe consumia 10 hs do seu dia, o que lhe trouxe uma situação de exaustão. Logo depois o psicólogo estudou o fenômeno usando a

palavra “*burnout*” que significa esgotamento (Ibem).

Sobre estes relatos ainda abordam Maslach, Schaufeli & Leiter (2001 apud Silveira, 2022) que Freudenberg era um psiquiatra que desempenhava suas funções em uma agência de saúde alternativa, que fez relatos dos sintomas sofridos por ele e outros profissionais do local em que trabalhavam, no qual destacou que os profissionais, assim como ele, apresentavam esgotamento emocional, perda de motivação e comprometimento, e por conseguinte intitulou esses sintomas como Burnout.

Trigo Teng e Hallak (2007, p. 22) acrescentam que “Freudenberg (1974) criou a expressão *staff burnout* para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental.” O filósofo Freudenberg, a partir de seu prognóstico e de seus colegas de profissão, concluiu que estavam com exaustão em decorrência das condições do trabalho. A Síndrome de Burnout parte de uma experiência de vida que o próprio observador e pioneiro do tema vivenciou, destacando que as condições do ambiente de trabalho o levaram a um estado de exaustão, desilusão e isolamento social.

Alves e Leão (2021) nos relatam que Freudenberg trabalhava em um ambiente inadequado com voluntários, e destacam que tinha uma jornada excessiva de trabalho, chegando há 20 horas por dia, e tal situação acarretou quadro de gripe persistente, perda de peso, irritabilidade e exaustão, a partir daí iniciou uma abordagem sobre a síndrome. Toda essa situação fática vivida pelo próprio Freudenberg foram objetos de seus estudos.

Freudenberg definiu *burnout* como um “incêndio interno”, um “esgotamento dos recursos físicos e mentais”, e a sensação é de “esgotar-se para atingir uma meta irrealizável” que o próprio indivíduo ou a sociedade impõem (Vieira, 2010, p. 271). A sensação era tão assombrosa que Freudenberg sentia que suas faculdades mentais e físicas estavam se esgotando, sentia-se esvaziando de dentro para fora, como se sua fonte de energia física e mental estivesse se esvaindo. Ante a própria experiência profissional é que Freudenberg proporcionou estudos posteriores sobre a Síndrome de Burnout.

### 3.2.2. Vertentes teóricas sobre a Síndrome de Burnout

Freudenberg construiu, a princípio, a vertente teórica clínica sobre a Síndrome de Burnout, cuja abordagem teórica trata da etiologia, sintomas, evolução clínica e o tratamento da síndrome, e ainda considerava que o profissional, devido ao sentimento de exaustão, já não conseguia preocupar-se com as necessidades do indivíduo que o procurava (Oliveira H. *et al.*, 2014).

Desta perspectiva, Freudenberger galgou uma trajetória por entender as causas, os prognósticos, o estado clínico do paciente e sua evolução, e tratamento da Síndrome. Freudenberger associou a síndrome à exaustão advinda do excesso de demandas de energia, força ou recursos. Silva (2008 apud Oliveira H. *et al.*, 2014) ainda salienta que na descrição de Freudenberger a síndrome era caracterizada por três estágios, o primeiro do entusiasmo, alta expectativas e idealizações, já o segundo, uma fase de paralisia e depois de frustração, na qual o obreiro questionava-se sobre a utilidade do trabalho, destaca todas as dificuldades e aspectos negativos, e isso acrescido com problemas emocionais e de conduta, por fim, no último estágio se desenvolvia um estado de apatia ou indiferença em relação ao trabalho.

Outra vertente teórica é desenvolvida por Maslach e Jackson, que segundo Silveira (2022, p. 26) “aprofundaram os estudos acerca dessa temática, conceituando-a como uma síndrome psicológica que decorre de estresses advindos do ambiente de trabalho, que provoca exaustão física e psicológica.” A Síndrome, sobre esse viés, é conceituada como algo que decorre de um estresse crônico advindos do ambiente de trabalho, ou seja, trata-se da vertente teórica social-psicológica.

Acerca desse posicionamento teórico Vieira (2010) aborda que Maslach e Jackson desenvolveram um instrumento de aferição com a finalidade de detectar o *burnout* no âmbito das relações entre profissionais provedores de serviços/cuidados e seus receptores, denominado de *Maslach Burnout Inventory* – MBI. Os três principais componentes do MBI são: exaustão emocional, despersonalização e perda da realização pessoal. O primeiro componente é caracterizado pelo MBI por cansaço exacerbado e sensação de não se ter energia nem para enfrentar o dia de trabalho. O segundo elemento analisa a conduta de insensibilidade ou hostilidade em relação às pessoas que devem receber o serviço ou cuidado, e não menos importante, o terceiro elemento investiga os sentimentos de improficiência e o desapontamento pessoal e profissional.

Tem-se a vertente teórica suscitada por Pines e Aronson, que, na verdade, trata-se de uma resposta às concepções teóricas e metodológicas apresentadas por Maslach e Jackson. Pines e Aronson, com base em modelos teóricos e empíricos propuseram novas definições sobre *burnout*, tentando de alguma forma melhorar o conceito. Para estes estudiosos o *burnout* é “um estado de exaustão física, emocional e mental causado por um envolvimento de longo prazo em situações de alta demanda.” Nessa cosmovisão a síndrome resulta dos sentimentos de desamparo, desesperança, de estar preso numa armadilha, pouco entusiasmo, irritabilidade, além do cansaço físico e emocional e de baixa autoestima (Ibidem).

Vieira (2010) ainda esclarece que:

Seu referencial teórico vem da perspectiva existencial. De acordo com esta visão, a raiz do problema estaria na necessidade das pessoas de atribuir um significado para suas vidas como uma forma de diminuir a angústia provocada pela consciência da morte; assim, elas atribuem também, ao trabalho, um sentido especial, levando à sua idealização.

Deste modo, a concepção teórica defendida por Pines e Aronson está associada a uma visão existencial, na qual o homem tem a necessidade de atribuir valor ou significado à vida, e em virtude disso, atribuem ao trabalho um valor especial, que abalados podem desencadear o *burnout*.

Também temos a concepção constituída por Shirom e Melamed que conceituam o *burnout* ao um estado afetivo singular caracterizado pela sensação de perda de energia física, mental e cognitiva, que ocorre como reação ao estresse crônico. Essa teoria é fundamentada em três dimensões que são fadiga física, exaustão emocional e desgaste cognitivo. A primeira é descrita cansaço excessivo e baixa energia na execução de tarefas diárias, já a segunda, a sensação de fraqueza é tão extrema que não dá margem a empatia com o cliente ou colega de profissão, coibindo, por conseguinte qualquer relacionamento interpessoal no trabalho, e terceira dimensão é caracterizada raciocínio lento e baixa agilidade mental (Ibidem).

Ainda se tem a teoria que compreende o *burnout* por meio de duas dimensões a exaustão e desengajamento, pelo qual a concepção de *burnout* compreende aspectos físicos e cognitivos da exaustão, defendida por Demerouti, que desenvolveu o *Oldenburg Burnout Inventory* - OLBI. Por fim tem-se a teoria defendida por Kritensen que não considera que o *burnout* esteja exclusivamente relacionada à atividade profissional, além de considerar como aspecto central fadiga/exaustão que é atribuído pelo indivíduo a determinada esfera de sua vida (Ibidem).

Dentre as concepções teóricas a mais adotada é a definida por Maslach e Jackson, ou seja, a concepção sociopsicológica, segundo afirmam Oliveira K. e Pedrosa (2020). Esse mesmo apontamento é feito por Oliveira H. *et al.* (2014, p. 58):

Na academia brasileira a definição mais usada para descrever a síndrome é a de Maslach & Jackson (1986), em que o burnout (Síndrome do Esgotamento) é acenado como uma síndrome multidimensional constituída por exaustão emocional, desumanização, tida também como despersonalização e/ou cinismo.

Nesse sentido, o estresse ocupacional crônico representa a falha nas estratégias de enfrentamento, que o indivíduo recorre para suportar toda carga de sofrimento que ele vivencia em seu ambiente de trabalho, isso acaba por gerar a ocorrência da Síndrome de Burnout, onde as consequências não se limitam apenas a sua capacidade laborativa, mas atinge a vida do obreiro na totalidade, desde aspectos sociais a econômicos, como bem pontuou Silva A. e

Maciel (2018):

Conceituado como o dano das relações pessoais, grande causador de malefícios sociais, **como no cenário do trabalhador acometido pelo Burnout, que sofre graves consequências em sua esfera particular, família e amigos, tal como a sua convivência com a sociedade em geral** (grifo nosso).

Carbinato (2022) ainda nos informa que é a partir dos estudos da psicóloga Christina Maslach, que a doença é definida, e a OMS faz uso dessa definição por meio da CID-11: “Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.”

Após listar ao menos os principais marcos teóricos sobre o *burnout*, o conceito adotado por esta autora é o descrito pela OMS, portanto, por Maslach e Jackson. Por conseguinte, esta autora entende que a doença está atrelada ao ambiente de trabalho que ao expor o obreiro sob fortes pressões estressantes, de forma desregulada, pode levar à síndrome.

### 3.3. Síndrome de Burnout: doença do trabalho ou doença profissional?

Antes é importante rememorar que as doenças do trabalho estão associadas às condições ambientais a qual o obreiro é submetido, por outra via, as doenças profissionais são as decorrentes da própria atividade profissional, estas por natureza já apresentam algum risco à saúde humana e pode desencadear uma morbidade ou agravar uma lesão já existente.

Sobre a ideia de esgotamento por conta da atividade laboral não é nada novo, na verdade, conforme nos expõe Carbinato (2022) “Muito antes de Freudenbergler teorizar o *burnout*, a medicina já tinha o termo “neurastenia” para descrever quadros de exaustão emocional, muitas vezes ligados a jornadas de trabalho excessivas.”

Oliveira K. e Pedrosa (2020) asseveram que a Síndrome de Burnout é classificada como doença internacional reconhecida por meio da CID10-Z73, e a OMS a reconheceu como doença ocupacional a partir de janeiro de 2022, por meio da CID11-QD85 como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.”

No Brasil, a síndrome é reconhecida pelo Ministério da Saúde desde 1999, como uma doença relacionada ao trabalho, mas somente agora foi reconhecida como doença ocupacional. Fato é que agora essa síndrome é reconhecida como uma doença adquirida ou desenvolvida em virtude da atividade, ou ambiente de trabalho.

Com a pandemia esse problema se agravou (Colaço, 2022). Isso se deu em virtude que o próprio sistema de saúde não estava apto a atender a grande demanda da população, ocasionando a sobrecarga dos trabalhadores da saúde, devido às extensas jornadas de trabalho,

as condições ambientais do trabalho que não lhe davam segurança em razão do alto risco do contágio. Mas, não é só nesse contexto. A competitividade, o destaque organizacional tem proporcionado essas condições de trabalho, que passou exigir mais do trabalhador lhe proporcionando poucas benesses.

Em nosso ordenamento jurídico ainda temos o Decreto n.º 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social, e a Portaria n.º 1.399/99 do Ministério da Saúde, classifica a síndrome como doença ocupacional. Ao se verificar no Anexo II da Regulamentação da Previdência Social, no Grupo V, que trata especificamente dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, consta no inciso XII “Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Brasil, 1999).

É por esta razão que Oliveira H. *et al.* (2014) afirmam que o *burnout* é reconhecido no Brasil como uma doença ocupacional. Por meio da CID11 o *burnout* é passa a ser categorizado como um fenômeno ocupacional, na qual é resultante do estresse crônico no local de trabalho, que não foi gerenciado com sucesso, sendo identificado pelas dimensões de sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo, ou cinismo relacionados ao trabalho e redução da eficácia profissional.

Já se tem dois fatores que não há como negar o reconhecimento do *burnout* como uma doença ocupacional, um é o cenário internacional como tal, e o outro indicativo é o que consta no Anexo II do próprio Regulamento da Previdência Social. Até o momento só podemos discutir o *burnout* no contexto das relações de trabalho ou emprego, visto que o seu próprio conceito pende para essa perspectiva.

Outrossim, é compreensível que o *burnout* é uma doença ocupacional, restando-nos esclarecer, conforme o nosso ordenamento jurídico, se é doença do trabalho ou doença profissional? Oliveira K. e Pedrosa (2020) explicam que os agentes estressores caracterizam-se em físicos, que são provenientes do ambiente externo, os cognitivos, que ameaçam a integridade do indivíduo ou a seu patrimônio, e os estressores emocionais, que se manifestam como sentimentos de perdas, medo, ira, dentre outros. Ainda abordam que o processo de estresse se encerra, caso o indivíduo obtenha sucesso pela retirada ou eliminação do estressor, e em caso negativo, entra em curso a etapa de esgotamento. Nessa fase, persistindo o agente estressor, o mecanismo de adaptação se rompe, os sintomas da etapa de alarme reaparecem e deterioram o organismo.

Esses agentes estressores não ocorrem em virtude da própria atividade, ou seja, não é em razão da profissão, mas do ambiente de trabalho que tem essa característica. Isso pode

ocorrer por se submeter o obreiro a uma jornada de trabalho exaustiva, a sobrecarga de tarefas que ainda são realizadas em horário que seriam para repouso, descanso ou lazer. Vejamos alguns julgados:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS) [...] No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral **a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado.** Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. (TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015, grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA - DOENÇA OCUPACIONAL - NEXO CONCAUSAL - CULPA DA EMPRESA NO EVENTO DANOSO - AMBIENTE DEGRADANTE E MÉTODOS DE TRABALHO INADEQUADOS. 3. No caso, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório existente nos autos, especialmente a prova pericial, documental e testemunhal, verificou que a moléstia psiquiátrica da reclamante (síndrome de burnout) tem nexo de concausalidade com as atividades laborais desenvolvidas em benefício da empresa e a reclamada agiu com culpa para a ocorrência da doença, **pois exerceu pressão excessiva sobre a empregada, com uma estrutura organizacional contendo metas exorbitantes, ausências de pausas intrajornadas e exigência mental de prazos diários, causando esgotamento profissional** (TST - RR: 675005020125210003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 26/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2019, grifo nosso).

A Síndrome de Burnout, por assim, é vista como um mau gerenciamento das condições ambientais do trabalho que acaba por lesionar a saúde do trabalhador. Não é um fator de risco inerente à profissão, mas uma condição do ambiente de trabalho que põe em risco a saúde mental do trabalhador. A pressão psicológica desenfreada e mal gerida, por parte do empregador, torna o ambiente de trabalho hostil, inseguro e nada saudável para o obreiro.

Devido a essas condições de trabalho em que muitos obreiros são submetidos, acabam por desenvolver um quadro de Síndrome de Burnout, caracterizada com ou uma doença ocupacional. Esta autora entende, assim, que a Síndrome de Burnout não é um risco inerente da

profissão, a profissão, em si, não tem essa potencialidade de causar esses transtornos mentais, que abalam a autoestima, a saúde mental e vida profissional e social do obreiro. Na verdade, o ambiente de trabalho pode levar a essa morbidade. É o ambiente de trabalho estressante, exigente, sem medir as consequências, às necessidades humanas do obreiro, lhe impondo uma sobrecarga para além do normal, convulsiona em estresse crônico exacerbado que acaba por originar aflições sentimentais, morais e mentais.

Ainda sim, é importante se ponderar se a Síndrome de Burnout, já que é considerada uma doença ocupacional, pode ser considerada acidente de trabalho por equiparação? Vejamos alguns posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre essa questão:

I - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. OMISSÃO . VÍCIO RECONHECIDO. CONCAUSA . SÍNDROME DE BURNOUT . Reconhecida a omissão no acórdão, que não considerou premissa relacionada ao reconhecimento de concausa pelo laudo pericial, presente na decisão regional que analisou o recurso ordinário da reclamada, devem os embargos de declaração ser providos, para nova análise do agravo de instrumento. Embargos de declaração providos, com efeito modificativo. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. DANO MORAL. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. Constatada possível violação do art. 21, I, da Lei 8.213/91, dá-se provimento ao agravo de instrumento para análise do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 1 - DANO MORAL. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. No caso concreto, a prova pericial concluiu que o trabalho teria operado em concausa para o quadro de doença psiquiátrica da reclamante. O Tribunal Regional, todavia, em que pese o laudo pericial, afastou onexo causal e, por conseguinte, as condenações a título de indenização por dano moral, por entender que não restou demonstrada relação com o trabalho. Por certo que o juiz não está adstrito às conclusões do laudo pericial, podendo formar suas convicções com outros elementos e provas existentes nos autos, a teor do art. 436 do CPC (art. 479 do CPC/15). Contudo, não pode, aleatoriamente, sem elementos robustos nos autos em sentido contrário, desprezar a prova técnica, pelo que na espécie devem prevalecer as conclusões do perito que detém conhecimentos científicos na área, segundo as quais há nexo concausal entre a doença adquirida pela recorrente (transtornos psiquiátricos) e suas atividades laborais. Assim, ainda que o labor na reclamada não seja reconhecido como causa direta da doença ocupacional, a atividade laborativa desempenhada pela reclamante atuou como concausa, **o que legalmente se equipara ao acidente do trabalho, na forma do art. 21, I, da Lei 8.213/91.** Constatado o evento danoso e o nexo de concausalidade com o trabalho, surge a necessidade da reparação do dano moral. A responsabilidade da reclamada pelo pagamento do dano moral não depende de prova do prejuízo, pois deriva da própria lesão à integridade física (ou psíquica) da reclamante (in re ipsa). Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. 2 - DANO MATERIAL. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. Consta da decisão regional que "não há incapacidade para o trabalho". Não há elementos nos autos que permitam reconhecer que a reabilitação tenha causado qualquer prejuízo material à reclamante. Desta forma, não há como acolher a pretensão da reclamante sem o revolvimento do conjunto fático-probatório, o que não se admite nesta instância recursal, por óbice da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1938720145210010, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 06/05/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2020) (grifo nosso).

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, **por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral**, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 04/03/2021, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 05/03/2021.) (grifo nosso).

RECURSO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. RESPONSABILIDADE CIVIL. O volume exacerbado de trabalho foi considerado pela perícia um dos fatores a desencadear a moléstia que acometeu o autor, circunstância apurada nos autos, com a fixação de jornada extra a ser paga, inclusive, incidindo na espécie o dever de reparação por culpa da empresa. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO. **No caso concreto, a prova pericial concluiu que o trabalho teria operado em concausa para o quadro de doença psiquiátrica do reclamante, estando ele sob cuidados medicamentosos ao tempo da rescisão do contrato de trabalho, circunstância na qual tem-se por operado acidente de trabalho por equiparação, dando azo ao pagamento do período estável.** Recurso provido, no particular. (TRT-13 - ROT: 00007253420205130023 0000725-34.2020.5.13.0023, Data de Julgamento: 17/05/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2022) (grifo nosso).

Percebe-se que a Síndrome de Burnout, segundo a nossa jurisprudência, é equiparada a acidente de trabalho, portanto, o que enseja não só na responsabilidade do empregador, como a reparação pelos danos sofridos e repercussão no que tange a direitos previdenciários, e principalmente, no fato do empregado diagnosticado com a síndrome não ter a obrigação de demonstrar em juízo que onexo causal que gerou a doença é o trabalho.

Diante desta perspectiva, de que a Síndrome de Burnout, no contexto internacional é considerada uma doença ocupacional, já em nosso ordenamento jurídico é tida como uma doença ocupacional relacionada às doenças mentais que são listadas pelo Regulamento da Previdência Social, e é equiparada a acidente de trabalho. Em virtude disso, no próximo capítulo se discutirá quais são as implicações desta percepção em razão dos direitos trabalhistas de nossas normas públicas internas.

## **4. DIREITOS TRABALHISTAS E A SÍNDROME DE BURNOUT**

Toda e qualquer categoria de moléstia que acometa ao obreiro por si já lhe gera algum prejuízo, principalmente à sua capacidade laborativa, mas, a questão a ser pensada e quando isso ocorre em virtude sem se observar os preceitos legais que giram em torno dos direitos trabalhistas que a todos são assegurados.

A Síndrome de Burnout causa um grande impacto na vida do obreiro que invade outras searas de vida, lhe causando sofrimento e dor por conta de um mau gerenciamento do estresse advindo do ambiente de trabalho, e isso não pode ser suportado pelo empregado, antes deve-se buscar a responsabilização do empregador frente a este tema, para que se garante os direitos trabalhistas nos casos de do burnout.

### **4.1. Responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout**

O inciso I do art. 20 da Lei que dispõe acerca dos Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei n.º 8.213/91) aduz que ao se tratar de doença ocupacional, por se tratar de um fato típico, se faz dispensável que se constitua prova no que tange ao nexo de causalidade com a atividade laboral. Isso porque, no entendimento de Monteiro e Bertagni (2019), as doenças consideradas ocupacionais, são resultados de risco específico direto que se caracteriza pelo ramo da atividade.

Por outro lado, o inciso II do art. 20 da mesma Lei, trata das doenças que se desenvolvem em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e tem uma relação direta com ele, entretanto, para fins de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho há necessidade de vistoria no ambiente de trabalho. Isso quer dizer que as doenças do trabalho a que o inciso citado se refere têm como causa ou concausa o risco específico indireto. (Monteiro; Bertagni, 2019). Em outras palavras, doenças ocupacionais podem ser causas diretas ou indiretas oriundas da relação empregatícia, sendo causas diretas deve-se relacionar às doenças profissionais, por outra via, as que são causadas de forma indireta, são as morbidades que o ambiente de trabalho pode desencadear na saúde do obreiro.

Por conta disso, desenvolver sua vida laboral em um ambiente de trabalho saudável é uma condição necessária que deve ser ofertada para o obreiro. Em virtude da maior relevância que se tem dado ao impacto das atividades laborais na saúde física e mental dos trabalhadores, a síndrome de Burnout ganhou grande protagonismo nos últimos anos.

Certamente, a obrigação de manter um ambiente de trabalho adequado é obrigação

do empregador sempre observando os direitos, princípios e garantias constitucionais, e isso deve ser cumprido de forma espontânea, todavia, quando isso não se concretiza, nasce a responsabilidade. Para se abordar a responsabilidade do empregador se faz necessário apresentar alguns conceitos acerca deste instituto para uma melhor compreensão.

Sendo assim, nas palavras de Gonçalves (2021, p. 10), “Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade”. O autor, por assim, entende que qualquer que seja atividade esta pode causar algum prejuízo a um terceiro, e devido a essa possibilidade é que tem que se falar de responsabilidade pelos prejuízos advindos do empreendimento de qualquer atividade.

O autor ainda pontua que:

Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime a idéia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, reparação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade, que abrangem todos os ramos do direito e extravasam os limites da vida jurídica, para se ligar a todos os domínios da vida social (Gonçalves, 2021, p. 19)

Como mencionado, a responsabilidade exprime uma ideia de reparação do dano pelo violador da norma jurídica, em decorrência da prática de um ato ilícito ou não, ou seja, a conduta do sujeito atingiu direito alheio e esta ação provoca uma reação. Tal entendimento também é acompanhado por Tepedino, Terra e Guedes (2021) ao afirmarem que a responsabilidade civil não deve ser entendida como uma punição ao ofensor, mas à ideia de que o dano injusto, ou seja, a lesão a interesse jurídico merecedor de tutela, deve ser reparado.

Por isso, deve-se considerar que o homem vive em sociedade com o propósito de buscar o equilíbrio e harmonia, mas para isso a tutela de um bem ou relação jurídica deve ser preexistente, de modo a assegurar essa harmonia social. Ainda nas palavras Tepedino, Terra e Guedes (2021), o afastamento da função sancionatória da responsabilidade civil é mais visível à luz da Constituição Federal de 1988 que, além de ratificar a sua função reparatória, consolida o papel central da reparação civil na proteção à vítima ao prever em seu artigo 1.º, III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, e consagrar, no art. 3.º, I, o princípio da solidariedade social.

Entretanto, ao tratarem da natureza jurídica da responsabilidade civil, Figueredo L. e Figueiredo R. (2020) explanam que esta é de caráter sancionador, sendo utilizada como sinônimo de pena, indenização ou compensação pecuniária, pois esta sanção jurídica é decorrente do princípio *neminem laedere*. Também assim pensa Tartuce (2018) quando expressa preferência no uso dos termos “função sancionatória e pedagógica”, já que a indenização torna-se uma sanção para aquele que viola regra, seja este legal ou contratual. De

todo modo, discussões à parte, a ideia de responsabilidade civil é embasada no dever de não prejudicar ninguém, uma regra fundamental do Direito Natural.

O conceito de responsabilidade civil sempre existiu e seu objetivo certamente é manter a paz social, por esta razão o ordenamento jurídico apoia-se na ideia de que não se deve deixar a vítima sem ressarcimento, de forma a restaurar seu equilíbrio moral e patrimonial. Certamente é valiosa a fala de Venosa (2017, p. 437):

Os princípios da responsabilidade civil buscam restaurar um equilíbrio patrimonial e moral violado. Um prejuízo ou dano não reparado é um fator de inquietação social. Os ordenamentos contemporâneos buscam alargar cada vez mais o dever de indenizar, alcançando novos horizontes, a fim de que cada vez menos restem danos irressarcidos.

Ressarcir o dano é o núcleo da aplicação da responsabilidade civil. Na verdade, é bem mais que isso, é uma maneira de amenizar os danos sofridos, pois ao pensarmos nisso devemos ter a noção que aquilo que foi feito já está posto e não há como voltarmos no tempo e modificá-lo, mas ao menos o dano e sofrimento podem ser amenizados por meio da aplicação da responsabilidade civil e conseqüentemente a indenização do dano.

Quanto à responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho houve diversas divergências no Brasil. Isso porque a legislação já previa determinada indenização ao segurado pago pelo empregador ou a cargo de terceiros. No entanto, com a promulgação da Constituição de 1988, essa controvérsia foi suprida, uma vez que, expressamente, no art. 7.º, inciso XXVIII, há a garantia aos trabalhadores urbanos e rurais “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Sendo assim, a Previdência Social vai pagar benefícios devidos em consequência do acidente de trabalho. Todavia, afirmam Monteiro e Bertagni (2019, p. 302) “... quando houver dolo ou culpa do empregador, ele terá de indenizar o empregado, ressarcindo as perdas e danos a que deu causa”. A Carta Magna elenca, precisamente no art. 7.º, que a empresa tem o dever de criar medidas que objetivem a redução dos riscos ligados ao trabalho, no sentido de que todas as normas do ordenamento jurídico brasileiro que tratam de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho devem ser, devidamente, cumpridas por parte do empregador. É nessa mesma linha de pensamento que escrevem os doutrinadores Monteiro e Bertagni:

Essas normas de proteção à vida e à saúde do trabalhador não se restringem apenas à vetusta Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e suas Normas Regulamentadoras, editadas por força do art. 200. A saúde do trabalhador como corolário adquiriu o status de direito social, previsto na Constituição e protegido por inúmeros diplomas legais. Deve, pois, o empregador estar atento, porque sua responsabilidade pode advir do não

cumprimento de obrigações previstas, por exemplo, na Lei Orgânica da Saúde, Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990; nas Constituições Estaduais, ou até mesmo nas Leis Orgânicas dos Municípios; nos Códigos Sanitários e Códigos de Edificações; em normas técnicas de âmbito federal, estadual e municipal. (Monteiro; Bertagni, 2019, p. 302).

Como se percebe, a saúde do trabalhador possui status de direito social, é por essa razão que o empregador deve estar atento para que os diplomas legais não sejam descumpridos, o que acarretaria sua responsabilidade. Depois de muito bem discutido a respeito do conceito do instituto da responsabilidade civil, agora, faz-se necessário um estudo mais profundo acerca de qual tipo de responsabilidade deve ser imputada ao empregador.

É importante salientar que o Código Civil de 1916, considerava que a responsabilidade civil era apenas subjetiva, nesse caso, o autor deveria comprovar o elemento culpa para que acontecesse uma possível reparação de danos. No entanto, anos mais tarde, o mesmo Código passou a admitir a responsabilidade civil objetiva, dessa forma, era necessário se comprovar apenas a conduta humana, o nexo de causalidade, com o dano ou prejuízo sofrido.

Ou seja, em regra o Código Civil adota a responsabilidade civil subjetiva, que nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 484) “... ocorre quando o causador de determinado ato ilícito atinge este resultado em razão do dolo ou culpa em sua conduta”. Vejamos o que diz o Código Civil Brasileiro referente à responsabilidade civil subjetiva:

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 (Brasil, 2002)

O mesmo Código Civil em seu artigo 927, parágrafo único, apresenta a responsabilidade civil objetiva como uma exceção:

Art. 927 [...]

Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002).

Nesse tipo de responsabilidade, a culpa não será considerada o fundamento da responsabilização da reparação. O fundamento para a configuração da responsabilidade objetiva está pautado no simples fato de que, em virtude da atividade laboral desempenhada pelo agente, o mero exercício de tal atividade pode colocá-lo em uma situação de perigo à vida, à saúde, à segurança ou ameaçando outros bens juridicamente protegidos.

Pode-se dizer que o descuido do empregador obviamente deverá ser caracterizado como ato ilícito, tornando-se responsabilidade civil na seara trabalhista. Delgado (2017) escreve um pensamento acerca disso quando declara ser do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrente de lesões vinculadas à infortunística do trabalho (Delgado, 2017).

Embora a divergência do art. 7.º, XXVIII da CF/88 apresenta em seu bojo a responsabilidade civil do empregador como subjetiva, os Tribunais, têm aplicado decisões pautadas na responsabilidade civil objetiva. Por exemplo, o Supremo Tribunal Federal decidiu em sede de repercussão geral, no Tema n.º 932, a responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho apontando a compatibilidade do art. 927 do Código Civil com o art. 7.º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. É o que se segue:

“O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresenta exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade” (STF – RE: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data a Publicação: 26/06/2020).

Analisemos, também, as recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, respectivamente:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO. BANCO DE HORAS. INVALIDADE. IRREGULARIDADE NA EXECUÇÃO PELO EMPREGADOR. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. 3. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 4. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. 5. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela

ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que o trabalho exercido, apesar de não ser fator único, atuou como concausa para o agravamento da patologia da qual a Autora é portadora (síndrome do esgotamento profissional - burnout). No que diz respeito ao elemento culpa, tem-se que, uma vez constatados a patologia ocupacional e o dano, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada e, conseqüentemente, a configuração dos elementos que caracterizam a responsabilidade civil (dano, nexos causal e culpa empresarial) da Reclamada e ensejam o dever de indenizar pelos danos morais suportados pela Autora. Anote-se, também, que, em relação ao dano moral, a existência de doença de cunho ocupacional, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física, ainda que temporária), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). Como visto, a decisão recorrida está devidamente fundamentada, na prova dos autos, sendo, portanto, inadmissíveis as assertivas recursais de que a Reclamante não comprovou o caráter ocupacional da patologia, a existência de dano ou a conduta atribuída ao empregador. Prejudicada, portanto, a discussão acerca do ônus da prova. A propósito, o objeto de irresignação da Reclamada está assente no conjunto probatório dos autos e a análise deste se esgota nas instâncias ordinárias. Entender de forma diversa da esposada pelo Tribunal Regional implicaria necessariamente revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta instância de natureza extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag: 117871120175150059, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/06/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2021).

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3-RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 001148643201550301320011486-43.2015.5.03.0132 DOENÇA OCUPACIONAL-SÍNDROME DE BURNOUT-INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pela indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, Incisos V e X da Constituição Federal (RO 0011486432015503013200114864320155030132. Órgão Julgador 4ª turma, Relatora Denise Alves Horta).

No primeiro julgado, o TST entendeu que o empregador detém o controle e a direção bem como o gerenciamento e a operação do seu estabelecimento, sendo de sua responsabilidade prover um ambiente saudável aos seus colaboradores. Portanto, está sob o seu controle as condições de trabalho a que são submetidos os seus empregados. Os malefícios em decorrência do ambiente de trabalho são de sua responsabilidade e passíveis de serem indenizados. Ademais, a culpa é presumida diante de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, não sendo necessário que se comprove a culpa do empregador.

Já no segundo julgado, a 4ª Turma do TRT da 3ª Região entendeu que a Síndrome

de Burnout acometeu o obreiro em razão deste ser submetido habitualmente a um ambiente de trabalho hostil, que violou direitos tutelados, dos quais se notou violação aos direitos de personalidade.

Não obstante, Tartuce (2018) nos traz algumas lições sobre a responsabilidade civil do empregador. Esta deve ser analisada sobre dois prismas: a responsabilidade direta e indireta do empregador. A primeira consiste no desrespeito às normas jurídicas trabalhistas, a segunda, no que lhe concerne, consiste na responsabilidade do empregador por ato de seu empregado ou preposto.

Este ensinamento é proveniente da leitura expressa no Código Civil Brasileiro:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

- I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
- II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;
- III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
- IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;
- V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. **As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos** (Brasil, 2002, grifo nosso).

A norma ensina que a cosmovisão acerca da responsabilidade objetiva do empregador não está restrita à violação direta das normas por este, também alcança atos de terceiros que estejam sob seu comando, representado-o no gerenciamento e administração de seu empreendimento.

Assim, pode-se dizer que, havendo a existência do nexo de causalidade entre a síndrome de Burnout e o ambiente de trabalho, certamente, nascerá para o empregador o dever de reparar os danos sem que haja a necessidade de provar culpa deste, isso porque se trata de responsabilidade civil objetiva, bastando apenas provar o nexo de causalidade entre a Síndrome de Burnout e o ambiente de trabalho a que foi submetido o obreiro.

#### **4.2. Dano material e dano moral no quadro de Síndrome de Burnout**

A partir de agora, o debate será em torno do dano material e dano moral numa relação com a Síndrome de Burnout, a partir da atividade laboral. Nas palavras do professor Sebastião de Geraldo de Oliveira (2018) o dano resultante de acidente de trabalho é visivelmente, por assim dizer, considerado como uma agressão à saúde do trabalhador, isso

porque, na sua visão crítica, aquele que assume o contrato tem, antes de tudo, o dever de zelar pela saúde e integridade física de seu colaborador.

Cláudio Brandão (2015) preleciona ser o dano um elemento que caracteriza o acidente de trabalho ocasionando a paralisação ou a diminuição da capacidade laboral do agente. Numa visão geral, o dano pode ser considerado como uma lesão a qualquer bem jurídico, patrimonial ou moral que são passíveis de proteção no ordenamento jurídico brasileiro.

A Síndrome de Burnout causa diversos danos para o obreiro, pois como já se mencionou, a síndrome inflige sofrimento para além do aspecto físico e emocional, na verdade, a vida do obreiro, de modo geral, é afetada pelo *burnout*, ou seja, atingir as esferas familiar, econômica, social e profissional.

Ao conceituar o dano Tapedino, Terra e Guedes (2020) ensinam que o dano configura a parte central da responsabilidade, e sem este não há o dever ou inexistente a obrigação de indenizar. Farias, Rosenvald e Netto (2017) ilustram que o dano é elemento indispensável para que aconteça a eclosão da responsabilidade civil. Nesse sentido, se não houver de forma concreta, comprovável o dano, não se pode falar em responsabilidade civil.

O dano, por assim, é elemento necessário que invoca a responsabilidade civil. Nesse contexto, a invocação da responsabilidade civil em razão do diagnóstico da Síndrome de Burnout está atrelada à existência do dano. Desta forma, o obreiro não pode requisitar a aplicação da responsabilidade civil se não for comprovado que existe um dano não ressarcido, pela relação nexa causal entre o ambiente de trabalho e a morbidade Síndrome de Burnout.

De todo modo, para que haja o dano ou prejuízo, segundo Tartuce (2022), é necessário a comprovação do dano patrimonial ou extrapatrimonial. O primeiro está relacionado aos prejuízos ou perdas que atingem o patrimônio corpóreo de alguém, que se resume em danos emergentes e lucros cessantes. Gonçalves (2019) infere que o dano patrimonial é efetivamente aquilo que se perdeu ou deixou de lucrar economicamente, enquanto o dano extrapatrimonial ou moral ofende o ser humano.

Escreve José Cairo Júnior (2015, p. 117) que “... O dano emergente de conteúdo econômico é representado, apenas, por eventuais despesas de tratamento hospitalar, medicamentos, próteses, dentre outros.” Deste modo, o dano emergente consiste na perda econômica que o obreiro tem com os custos do acidente do trabalho, tais como consultas, medicamentos, tratamentos, e de todos os gastos que o obreiro tem advindos de tal acidente. Já os lucros cessantes, conforme menciona Júnior (2015), são os prejuízos futuros, porém certos, referente aos proventos que o obreiro razoavelmente deixou de obter por consequência do acidente de trabalho.

Ante a uma doença ocupacional relacionada ao ambiente de trabalho, tal como a Síndrome de Burnout, o dano ou prejuízo são aspectos que não podem deixar de ser perquiridos na análise da responsabilidade civil do empregador. O dano material, em outras palavras, é o mais visível a priori, tendo em vista que se pode verificar o *quantum* que foi lapidado o patrimônio da vítima, em razão da atitude de terceiro que a lesionou. Ademais, o obreiro afetado pela Síndrome de Burnout pode ter prejuízos para além de despesas médicas, que podem mitigar a percepção dos lucros cessantes a que o obreiro teria direito de perceber. O obreiro pode ter seu direito cerceado de tal forma que o dano atinge aquilo que ele poderia lucrar.

Acerca do dano moral, lecionam Tepedino, Terra e Guedes (2021) que essa espécie de dano tem previsão constitucional em razão dos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social, e ensinam que o dano moral consiste na tutela de direitos de conteúdo não pecuniário. Sendo assim, os danos patrimoniais recaem sobre direitos referentes ao patrimônio, por outro lado, os danos extrapatrimoniais são os direitos imateriais, o que não possuem valor econômico, mas são direitos fundamentais inerentes ao ser humano.

Quando se trata de dano moral, toda a atenção é voltada para uma ótica não pecuniária acerca do que seja considerado dano. Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2017) acrescem, conceitualmente, que essa espécie de dano caracteriza lesão de direitos, na qual o conteúdo não é pecuniário, pois tais danos invadem a esfera da personalidade da vítima, violando direitos como a intimidade, vida privada, honra e imagem, bens que constitucionalmente são tutelados.

Importante dizer que, segundo Carlos Roberto Gonçalves (2019, p. 478) a expressão “dano moral” deve ser reservada exclusivamente para designar lesão que não produz nenhum efeito patrimonial. O dano moral consiste na dor, angústia, desgosto, aflição espiritual ou humilhação que a vítima sofreu em razão de uma violação de direitos. Para este doutrinador, esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. Pode-se dizer que o dano moral nada mais é do que a lesão de bem inerente à personalidade.

Vale ressaltar que a constitucionalidade do direito à indenização pelo dano material ou moral, decorrente de sua violação, encontra respaldo no art. 5º, inciso V e X da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a saber:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Brasil, 1988).

Isso quer dizer que, sendo a República Federativa do Brasil um Estado Democrático de Direito, possui como fundamento a dignidade da pessoa humana. E que o objetivo da indenização pelo dano moral sofrido é compensar a dor da vítima, ou seja, “... minimizar a dor, vergonha, humilhação, sofrimento, etc. Sua finalidade, também, segundo a teoria do valor de desestímulo, é punir o ofensor para com isso evitar reincidências e alertar a sociedade sobre as consequências do ato praticado ...” (Júnior, 2015, p. 127).

O instituto do dano moral tem ganhado cada vez mais espaços na seara trabalhista. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n 13.467/2017) tem apresentado grande avanço no que se refere ao instituto do dano extrapatrimonial. De acordo com o art. 223-A, da CLT “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”(Brasil, 1943).

Nota-se no referido artigo que houve certa limitação quanto a aplicação de tal instituto a um número reduzido de hipóteses, excluindo, assim, a aplicação supletiva dos artigos do Código Civil Brasileiro que, também, disciplinam direitos extrapatrimoniais. No entanto, tendo sido modificado o art. 8º, parágrafo 1º da CLT, a aplicação de forma supletiva do direito comum passou a ser validada. Sem que essa limitação se volte apenas quando se tratar de dano extrapatrimonial, é o que segue:

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 (BRASIL, 1942).

Outrora, fora exposto que a Síndrome de Burnout é reconhecida como uma doença ocupacional, onde se destacou ser uma doença do trabalho, já que em virtude das condições do ambiente do trabalho, a qual é submetido o trabalhador, a síndrome pode ser desencadeada, equiparando-se a acidente de trabalho.

Dessa forma, é possível afirmar que é certa a reparação indenizatória tanto por dano moral quanto por dano material, que também pode ser aplicado em um caso concreto de Síndrome de Burnout. Além disso, podem ser aplicados, também, os benefícios da Previdência Social. Isso porque a Síndrome de Burnout é considerada doença ocupacional, e nos casos de danos decorrentes do exercício laboral se aplica a teoria da responsabilidade objetiva do

empregador.

Sendo assim, a Síndrome de Burnout é mais uma das várias consequências da negligência do empregador quando se trata de saúde do trabalhador. Acontece quando o agente exerce de forma exaustiva a atividade laboral desencadeando um quadro de estresse, que leva o agente a exaurir e esgotar a saúde física e mental do trabalhador, tornando-o, de certa forma, inapto para o trabalho. Isso causa um dano e/ou prejuízos para a vida do obreiro, que podem ser resumidos em danos materiais, tais como despesas com medicamentos, consulta, exames, tratamento clínicos, além do que possivelmente deixou de lucrar o obreiro se esse dano não ocorresse. Ainda, o dano não se restringe a um aspecto pecuniário desencadeado pela síndrome, pode-se ter a violação de direitos extrapatrimoniais, que resultam na dor ou sofrimento, vergonha ou humilhação a que for submetido o obreiro, em razão do *burnout*.

#### **4.3. Exame de alguns direitos materiais trabalhistas em face da patologia do Síndrome de Burnout**

O obreiro ao iniciar uma relação trabalhista não pactua em seu contrato de trabalho o domínio pessoal, seu corpo, suas crenças, e todo o seu tempo ao empregador. O que é pactuado é sua força física e mental aplicada na execução das tarefas destinadas à sua função. A Síndrome de Burnout é considerada uma doença ocupacional que deriva do ambiente de trabalho mal supervisionado.

No que concerne ao direito material do trabalho, sua finalidade visa conceder condições mínimas que regulam as relações de trabalho, principalmente da parte vulnerável dessa relação, o obreiro. Cassar (2018, p. 18) ensina que:

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja por meio da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, ou de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e pela sociedade. Logo, seu principal conteúdo abrange o empregado e o empregador.

Nesta ordem, o Direito do Trabalho visa regular a relação contratual entre o empregador e empregado, através de normas legais ou medidas sociais adotadas, para que se assegure o mínimo de segurança, higiene e saúde para o obreiro. Nesta perspectiva, temos a Constituição Federal, CLT e demais normas jurídicas que podem regular essa relação.

A Síndrome de Burnout, por violar direitos inerentes ao obreiro, também impulsiona para que estudos possam ser realizados em virtude dessa morbidade. Como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho há reflexos que tanto podem desembocar no

âmbito previdenciário quanto trabalhista, mas este último é o que nos interessa nesse momento.

A princípio, a Constituição elenca em seu art. 7º, inciso XXII, como direito dos trabalhadores rurais e urbanos que os riscos inerentes ao trabalho sejam reduzidos, e isso através de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). Constitucionalmente os trabalhadores têm o direito de ver os riscos inerentes à atividade laborativa, bem como do próprio ambiente de trabalho, serem reduzidos por meio de normas de higiene, segurança e principalmente normas de saúde. Nesta perspectiva, o obreiro também é detentor do direito de ter um ambiente sadio que reduza os riscos para prevenir o *burnout*.

O empregador tem o controle sobre a estrutura, dinâmica, gestão e operação do estabelecimento, sendo de sua responsabilidade indenização por danos morais e materiais decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, segundo entendimento jurisprudencial estabelecida no AIRR 9118620195060411 do TST (Brasil, 2022). Tendo esse controle o empregador deve se ater às normas de segurança e higiene, promovendo no local de trabalho condutas que possam diminuir os riscos inerentes à atividade laborativa, isso implica em adoção de medidas que possam prevenir doenças ocupacionais, por conseguinte as doenças ocupacionais equiparadas a acidente de trabalho. Por esta razão passa-se a examinar, não de forma exaustiva, os direitos trabalhistas individuais em razão da Síndrome de Burnout.

O obreiro que for diagnosticado com a Síndrome de Burnout e necessitar, por indicação médica, se afastar do trabalho por no máximo 15 dias, tem direito a receber o salário doença. Resende(2020) leciona que além de ter direito de receber o salário, o afastamento do empregado por um período igual ou inferior a 15 dias, também tal período é contado como tempo de serviço, tendo em vista que se trata de interrupção do trabalho. Acerca da interrupção leciona Martínez (2020, p. 1.058) que “Na interrupção, por outro lado, embora também esteja conservado o vínculo contratual e paralisadas as atividades (tal qual ocorre com a suspensão), mantém-se a outorga de quantia equivalente à contraprestação.” Vale destacar ainda que essa contraprestação por parte do empregador não é uma faculdade, mas um mandamento legal previsto no art. 25 da CLT: “Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho, por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado o respectivo salário.”

Por assim, o obreiro além de ter direito de perceber o salário doença nos termos já mencionados, o período de afastamento do trabalho também conta como tempo de serviço, ou seja, se porventura o obreiro necessitar interromper o trabalho devido ao *burnout*, lhes são assegurados, além do salário doença, o período de interrupção que conta como tempo de serviço.

Entretanto, a Síndrome de Burnout pode acometer o obreiro a um estado

psicológico e emocional de elevado desgaste mental e físico, que seu afastamento das atividades laborativas pode exceder ao prazo de 15 dias. Neste cenário há alguns exames pertinentes aos direitos trabalhistas. Se tratando de contratos por prazo determinados tem-se a questão da estabilidade. Leite (2022) aborda ser um direito fundamental do obreiro, pois o propósito é protegê-lo da despedida arbitrária ou sem justa causa.

A Súmula nº 378, do TST, aponta que “O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91” (Brasil, 2012). Outrossim, o art. 118 da mencionada lei prescreve os requisitos para concessão da garantia de emprego os quais são: acidente do trabalho e percepção do auxílio-acidente. Segundo tal dispositivo, o empregado tem direito a estabilidade provisória por um prazo de 12 meses. Ora, a Síndrome de Burnout, como já foi exposto, está prevista em nosso ordenamento jurídico como doença ocupacional e equiparada a acidente de trabalho, sendo uma lesão permanente ou não à saúde do obreiro, e essa morbidade adquirida na vigência de um contrato de trabalho por prazo determinado, pode suscitar a questão da estabilidade provisória que é conferida ao trabalhador.

A observação que se faz é que por força do art. 472, §2º da CLT dita uma regra que é seguida por uma linha majoritária, e da qual essa autora se filia. Não obstante, é oportuno trazer a lume entendimento jurisprudencial sobre situação fática:

A sentença reconheceu a inaptidão da reclamante no momento da despedida, em razão de atestado médico de 15 dias a partir de 15/11/2018, sendo nula a rescisão operada. **Contudo, entendeu que a inaptidão para o trabalho e consequente interrupção ou suspensão do contrato, tão somente prorroga seu termo final para momento posterior à requalificação da capacidade laborativa**, ou seja, para a data de 30/11/2018, não transmutando o contrato para vigência por prazo indeterminado (ID: e72034c). No caso em apreço, tenho que a sentença não merece qualquer reparo, haja vista que incontroversa a contratação da reclamante mediante contrato por prazo determinado em 29/08/2018, bem como a concessão de atestado médico em 15/11/2018 (15 dias), de modo que a rescisão do contrato pela reclamada em 26/11/2018 (TRCT - ID: 45a6286), é nula. Contudo, como bem ressaltado na sentença, a interrupção do contrato de trabalho por conta da inaptidão da autora não tem o condão de transmutar a natureza do contrato. **É de se dizer, portanto, que o término do contrato de trabalho por prazo determinado, neste caso, será considerado no dia seguinte ao final do período da licença médica (01/12/2018)**, tal como constou da sentença, sendo indevido o pagamento do aviso prévio indenizado postulado. TRT-4 - ROT: 00211261920185040203, Data de Julgamento: 05/03/2020, 1ª Turma, grifo nosso).

Este é um direcionamento que se notou ao pesquisar as orientações jurisprudenciais sobre esta hipótese. Por um lado tem-se o entendimento firmado pela Súmula nº 378 do TST, que garante a estabilidade provisória, por outro, em caso de licença médica o termo final do contrato de trabalho pode ser prorrogado, não ocorrendo nenhuma alteração quanto à natureza do contrato.

Há de se refletir que falamos aqui de uma síndrome, que leva o obreiro a um estado crônico de esgotamento físico e mental que pode ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho por prazo determinado. Nesse sentido, se deduz que a interrupção ou a própria suspensão do contrato de trabalho por prazo determinado, em virtude da Síndrome de Burnout, garante ao obreiro estabilidade provisória, ou seja, o obreiro não pode ter seu contrato rescindido pelo prazo de 12 meses após a concessão do auxílio-acidente. Por outra via, podemos ter a suspensão do contrato de trabalho, conseqüentemente o termo final do contrato de trabalho é prorrogado, volta a ser contado após o término da licença médica.

Ademais a CLT prevê que:

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (Brasil, 1943).

Se por um lado é assegurado a estabilidade provisória do obreiro que adquiriu Síndrome de Burnout, o retorno deste, mesmo diante de uma suspensão do trabalho, também lhes são garantidos os direitos previstos no supramencionado dispositivo legal. Ao retornar à atividade laboral o obreiro tem direito a perceber as vantagens que tenham sido atribuídas à sua categoria.

Outro direito trabalhista a ser explanado nessas linhas é a rescisão indireta do contrato de trabalho que tem previsão legal no art. 473 da CLT:

Art. 482 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (Brasil, 1943).

Nascimento A. e Nascimento S. (2014, p. 893) asseveram que “Denomina-se dispensa indireta aquela que tem como motivo um fato ocorrido na empresa e que torna, para o empregado, insuportável a continuidade do vínculo de empresa.” Da Silva (2020) prescreve que o esgotamento físico e mental distorce a forma como a pessoa visualiza o ambiente de trabalho, que até pode enxergá-lo como um ambiente insuportável, e seguido por diversos sintomas.

De fato, o obreiro que adquiriu Síndrome de Burnout devido ao ambiente de

trabalho tem essa sensação, que o grau de exaustão e estresse pode variar de tal forma que o mesmo pode até ocasionar sua inaptidão para atividade laboral, além disso, é dever do empregador a direção sobre a atividade econômica e estar sob seu poder as condições ambientais a que são submetidas os trabalhadores, ao menos deve-se assegurar práticas de higiene, segurança e saúde que concorram para beneficiar a saúde do empregado em todos os seus fatores:

Essa é a hipótese dos autos, na medida em que ficou comprovado que a discriminação sofrida pela empregada causou o seu adoecimento, bem como que poucos meses depois do aparecimento dos primeiros sintomas, ajuizou a presente reclamação trabalhista buscando a resolução contratual por culpa patronal. Por tudo isso, entendo que ficou satisfatoriamente demonstrada a falta patronal, apta a ensejar o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Sentença mantida quanto à rescisão indireta e o pagamento das verbas rescisórias. (TST - AIRR: 4400820215190001, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Publicação: 31/08/2022).

No caso fático analisado, no julgado acima, ficou demonstrado a falta grave do empregador e a sentença da rescisão indireta foi mantida, assegurando-se a obreira o pagamento das verbas rescisórias. Nesta perspectiva, se for comprovado que o empregador concorreu em falta grave que viole à saúde do obreiro, este em virtude da Síndrome de Burnout, pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, culminando com o pagamento de todas as verbas trabalhistas. Desta feita, a rescisão indireta do contrato de trabalho também é uma hipótese que se aplica nos casos de Síndrome de Burnout.

A rescisão indireta tem previsão na CLT, no art. 483:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (Brasil, 1973)

Segundo leciona Resende (2019), se trata de hipóteses que configuram justa causa do empregador, que pode ser arguida mediante ação judicial. Leite (2022) acrescenta que o ônus de provar a justa causa do empregador fica a cargo do obreiro. Deste modo, a rescisão indireta do contrato de trabalho também é uma possibilidade diante de um caso concreto de patologia de Síndrome de Burnout.

Mas, quanto às hipóteses previstas no dispositivo citado julga-se necessário algumas observações. Esta autora acredita que nem todas as hipóteses previstas no diploma legal aplicam-se a um caso de Síndrome de Burnout. Leite (2022) traz alguns pontos sobre as hipóteses de rescisão indireta, das quais algumas foram selecionadas em razão da sua harmonia com o estudo em apreço.

Leite (2022) prescreve que a alínea *a* do art. 483 da CLT reside na exigência de serviços físicos e intelectuais exacerbados, tais como o cumprimento de metas inatingíveis que comprometam a incolumidade da saúde física ou mental do obreiro. Já quanto à alínea *b* do mesmo dispositivo, é caracterizada pelo rigor excessivo aplicado ao obreiro de forma distinta dos demais empregados, seja por meio de repreensões e punições sem razão, ou desproporcionais. Por sua vez, na alínea *e* do art. 483 da CLT, tal hipótese refere-se a direitos de personalidade do obreiro e de sua família, que podem ser violados por ato lesivo do empregador ou seu preposto.

Resende (2019, p. 1.259-1.260) ilustra a situação fática da alínea *a*, da seguinte forma:

Também é vedado ao empregador exigir do empregado qualquer atividade ilícita. Assim, não pode, por exemplo, exigir que o empregado engane um cliente, vendendo produto falsificado como se fosse original. Da mesma forma, não pode o empregador exigir que o empregado emita notas fiscais “frias”, ou ainda que deixe de emitir as devidas notas fiscais.

No que toca aos bons costumes, não pode o empregador, por exemplo, solicitar que a secretária faça gracejos para os seus clientes, a fim de angariar a simpatia dos mesmos

Ainda prescreve Resende (2019) que o empregador detém o poder empregatício, entretanto, quanto ao seu poder disciplinar esse deve ser aplicado de forma razoável e proporcional. E acresce que a hipótese da alínea *e* consiste na ofensa moral por atos de calúnia, injúria ou difamação contra o trabalhador e/ou sua família, seja de forma direta ou indireta.

Feitas tais considerações, julga-se que as hipóteses previstas nas alíneas *a*, *b* e *e*, a priori, também são causas de rescisão indireta quando o obreiro adoecer em razão da Síndrome de Burnout, oriunda de um ambiente de trabalho nada saudável. Não se descarta as demais hipóteses, contudo, as que mais se apresentaram aceitáveis são estas, em virtude que o *burnout*

consiste em um esgotamento físico e mental, advindos de condições estressantes do ambiente de trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

A própria concepção ideológica acerca do trabalho é envolvida por uma ideia de sofrimento, desonra, desvalor. Por muito tempo essas concepções permeiam as relações trabalhistas. Na verdade, a própria etimologia é advinda de um instrumento de tortura. Além disso, a ideia sobre trabalho também foi associada a pecado, sendo assim um castigo divino para o homem.

Contudo, a percepção que se passa a ter é que o trabalho deve ser compreendido como fonte de prazer, bem-estar físico e mental. É no ambiente de trabalho que se constrói o caráter profissional do obreiro. É nessa relação que o obreiro firma parcerias para realizar sonhos e alcançar metas pessoais, e desta relação também o obreiro cria laços sociais. Mesmo que o risco faça parte do trabalho não é dever ou obrigação do trabalhador suportá-los.

Por isso que a ideia de saúde caminha juntamente com as concepções e princípios que norteiam as relações trabalhistas. A saúde não é essencialmente um estado físico de bem-estar. Há fatores que devemos considerar, tais quais o âmbito social e econômico. Além disso, a saúde não se resume a uma condição física. O obreiro também como ser humano tem que ser visto em todas as suas dimensões, isso implica perceber sua saúde por meio da tríade corpo, mente e espaço social.

A saúde do trabalhador engloba aspectos físicos, mentais e sociais. Há uma vasta produção em âmbito nacional que disciplina a relação trabalhista, tais como normas internacionais voltadas para a segurança e saúde do trabalhador. Algumas normas foram ratificadas pelo Brasil, pelo menos o Brasil ratificou 8 das 10 Resoluções da OIT consideradas como fundamentais, contudo das 205 Resoluções apenas 98 foram ratificadas pelo nosso Estado.

Outrossim, quanto se trata de relação trabalhista também devemos pensar em doenças ocupacionais. O ambiente de trabalho, bem como a profissão em si, pode causar algum dano à saúde do trabalhador. Em razão disso, quando o ambiente de trabalho gera esses riscos devemos entender que se trata de doenças do trabalho, quando esses riscos são inerentes ao ambiente de trabalho estamos diante de doenças profissionais, ambas são doenças ocupacionais por serem morbidades adquiridas na relação trabalhista. Ademais, as doenças ocupacionais também são equiparadas a acidente de trabalho.

Por esta razão que a Síndrome de Burnout também é considerada como acidente de trabalho, pois incube ao empregador o poder de gerenciamento de sua atividade econômica, que não se limitam a responsabilidade fiscal, mas vão desde normas de segurança e higiene no

trabalho, até a prover um ambiente equilibrado e sadio para que seus colaboradores possam desenvolver suas atividades laborativas.

O direito à saúde é um direito que também está previsto nas relações trabalhistas. Nos dias contemporâneos tem-se exigido muito esforço físico e mental do trabalhador sem se ater às consequências desenfreadas dessas exigências. Cargas excessivas de trabalho são postas sobre o obreiro, bem como metas que estão para além de suas capacidades físicas e mentais. Tudo isso em prol do crescimento econômico da atividade do empregador. O ambiente de trabalho acaba por se tornar hostil e nocivo, o que acarreta em uma combustão de sentimentos e esgotamento físico para além do normal. Nesse ambiente de trabalho o obreiro acaba por adoecer, podendo chegar a um estado de Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout resume-se em acidente de trabalho, cujo fato gerador é o ambiente em que foi inserido o obreiro. Esta situação suscita a aplicação do instituto da responsabilidade civil do empregador. Ao nosso ver, a responsabilidade aqui aplicada é a objetiva, que dispensa a análise do elemento culpa, em razão de uma conduta que viola direito e garantias constitucionais, já que é de competência do empregador gerir o ambiente de sua organização, a fim de evitar que este seja um ambiente inóspito para a saúde do seu empregado.

Consequentemente, esta síndrome invoca a observância a alguns direitos trabalhistas, que são garantidos ao obreiro, tais como o pagamento do salário doença, a contagem do tempo de interrupção do contrato de trabalho, como tempo de serviço. Ainda, a estabilidade provisória após o término do auxílio-acidente, a percepção das vantagens que lhes eram devidas antes de este adoecer por causa do *burnout*. Ademais, o obreiro pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base nas alíneas *a*, *b* e *e* do art. 483 da CLT, e principalmente pleitear a indenização ou ressarcimento pelos danos e/ou prejuízos que lhes foram causados.

Por fim, ainda há um caminho a ser percorrido a fim de que entendamos, em toda a sua magnitude, o *burnout* e seus impactos na vida e direitos dos trabalhadores. Por este motivo, levantamos como questionamento futuro a ser estudado o *burnout* e o contrato de trabalho do menor aprendiz.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Gean Ferreira; LEÃO, Semírames de Cássia Lopes. "**Síndrome de burnout**" e o **adocimento no ambiente de trabalho**: o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 149-169, abr./jun. 2021. Disponível em: < <https://juslaboris-hml.tst.jus.br/handle/20.500.12178/190042> >. Acesso em: 29.out.2022.

AMADO, Frederico. **Direito previdenciário**. 5ª ed, 2ª tria.. Salvador, JusPodvim, 2015.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho**: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt> >. Acesso em: 10.set.2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo. LTr. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Constituição de 1988**. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >. Acesso em: 11.nov.2022.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm) >. Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) >. Acesso em: 29.out.2022.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **O que significa ter saúde?**, 29.jul.2021. Disponível em: < <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude> >. Acesso em: 12.set.2022.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999**. Ministério da Saúde. Disponível em: < [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html) >. Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020**. Ministério da Saúde. Altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Publicado em: 01/09/2020, ed. 168, Seção 1, pg. 40. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601> >. Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Federal. **Recurso Extraordinário nº 828040 DF**. Tema nº 932: Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Recorrente: PROTEGE S/A - PROTEÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES, Recorrido: MARCOS DA COSTA SANTOS e EBS SUPERMERCADOS LTDA . Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Data do Julgamento: 12/03/2020, Data da Publicação:

26/06/2020. Disponível em: <  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1549658196/inteiro-teor-1549658551>>.  
 Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Estabilidade Provisória. Disponível em: <  
[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378)>. Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº 11787-11.2017.5.15.0059**. Agravante: Lojas CEM S.A, Agravado: Karoline Puiatti Catelan Ferreira. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data do Julgamento: 30/06/2021, Data de Publicação: 02/07/2021. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1240795477/inteiro-teor-1240795597> >. Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 911-86.2019.5.06.0411**. Agravante: Rodrigo de Almeida Ferreira, Agravado: Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de PE. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento 15/06/2022, Data da Publicação: 20/06/2022. Disponível em: < [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378) >. Acesso em: 03.nov.2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 000440-08.2021.5.19.0001**. Agravante: Almaviva do Brasil Telemarketing e Informática S.A, Agravado: Vanessa Bruna da Silva. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento 15/06/2022, Data da Publicação: 20/06/2022. Disponível em: < [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378) >. Acesso em: 03.nov.2022.

BRAZ, Matheus Viana. **Trabalho, Sociologia Clínica e Ação**: alternativas à individualização do sofrimento. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

CARBINATTO, Bruno. **Entenda o que realmente é a síndrome de burnout**. Disponível em: < <https://vocesa.abril.com.br/carreira/entenda-o-que-realmente-e-a-sindrome-de-b> >. Acesso em: 8.out.2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista **Manual de direito previdenciário**. 2ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro, Forense, 2018.

CARVALHO, Lauriston de Araújo; BRITO, Raíza Alepenha. **Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho da Fruticultura Irrigada**. Epitaya E-books, [S. l.], v. 1, n. 20, p. 28-40, 2022. DOI: 10.47879/ed.ep.2022595p28. Disponível em: < <https://portal.epitaya.com.br/index.php/ebooks/article/view/549> >. Acesso em: 01 nov. 2022.

CARVALHO, Evaldo Freitas de; ARAUJO, Péricles Queiroz; LOPES, Valdir Almeida; CARVALHO, Aline dos Santos Moreira de; ALBUQUERQUE, Leia Flauzina da Silva; SILVA, Lana Cristina de Almeida. **A saúde do trabalhador: um direito humano**. E-Acadêmica, [S. l.], v. 3, n. 2, p. e3732186, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i2.186. Disponível em: < <https://eacademica.org/eacademica/article/view/186> >. Acesso em: 12.set. 2022.

COLAÇO, Janize. **Síndrome de Burnout vira doença do trabalho; entenda como percebê-la em tempos de pandemia.** Disponível em: < <https://www.napratica.org.br/sindrome-de-burnout-pandemia/> >. Acesso em: 14.out.2022.

DA SILVA, Letícia Lopes. **Síndrome De Burnout.** Disponível em: < <https://psicologalopes.com.br/sindrome-de-burnout/> >. Acesso em: 16.nov.2022.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de direito civil:** responsabilidade civil. 4ª ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017

FIGUEIREDO, Luciano L.; FIGUEREDO, Rogério L. **Direito Civil:** obrigações e responsabilidade civil. 9ª ed., rev. atual. e amp. Salvador. JusPodivm, 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil:** volume único. São Paulo. Saraiva, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro.** Volume 4: responsabilidade civil. 14ª ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo. SaraivaJur, 2022.

LUCCA, Sérgio Roberto de. **Saúde, saúde mental, trabalho e subjetividade.** R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 147-159, abr./2017. Disponível em: < <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa> >. Acesso em: 10.ago.2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.** 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Kristina Kênia; PEDROSA, Melo Jussara. **A Síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador.** TCC (Curso de Direito), Universidade de Uberaba, São Paulo, 2020. Disponível em: < <https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1280?mode=full> >. Acesso em: 04.nov.2022.

OLIVEIRA, Hilderline Câmara; GURGUEL, Fernanda Fernandes; COSTA, Mateus Estevam Medeiros; EL-AQUAR, Walid Abbas. **Saúde Mental x Síndrome de Burnout:** reflexões

- teóricas. RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 6, n. 2, p. 53-66, 2014. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32662/saude-mental-x-sindrome-de-burnout--reflexoes-teoricas> >. Acesso em: 06.nov.2022.
- PIGNATI, Wanderlei Antonio; MACIEL, Regina Heloísa Mattel de Oliveira; ROGOTTO, Raquel Maria. **Saúde do Trabalhador**. Rouquayrol: epidemiologia & saúde. Org.: Maria Zélia Rouquayrol e Marcelo Gurgel Carlos da Silva. 8ª ed, p. 815-845, Rio de Janeiro, Medbook, 2018.
- PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional público e privado**: incluindo noções de direitos humanos. 9ª ed. rev. atual. e ampl. Salvador. JusPodivm. 2017
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- RABELO, Guilherme Montrezor. **Nexo causal ou concausal na doença ocupacional como pressuposto da responsabilidade civil do empregador**. Monografia (Curso de Direito), Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2020. Disponível em: < <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/15493> >. Acesso em: 05.nov.2022.
- RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 4ª ed. São Paulo. Saraiva, 2017.
- RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021126-19.2018.5.04.0203**. Recorrente: Restaurante Marques Bier EIRELI, Recorrido: Keli do Amaral. Órgão Julgador: Primeira Turma, Relator: Ministra Rosane Serafini Casa Nova. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/818331346/inteiro-teor-818331356> >. Acesso em: 05.nov.2022.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro. Forense. São Paulo: MÉTODO. 2020.
- SALIBA, Graciane Rafisa. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho e a hierarquização na ordem jurídica brasileira**. Revista SERVIAM JURIS. Vol. 2 n. 2. nov/2017. Disponível em: < [http://revistas.icesp.br/index.php/Serviam\\_Juris/article/view/309](http://revistas.icesp.br/index.php/Serviam_Juris/article/view/309) >. Acesso em: 14.set.2022.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: n. 42, jan./jun. 2013, p. 127-156. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013\\_silva\\_jose\\_flexibilizacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y) >. Acesso em: 13.set.2022.
- SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. **Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial**: o direito à desconexão do trabalho. Revista Brasileira de Estudos Políticos, n.117, Belo Horizonte, 2018.
- SILVEIRA, Daniela Maria Raulino da. **Síndrome de burnout na área de saúde e sua relação**

**com a responsabilidade judicial.** Dissertação (Pós-graduação Mestrado em Criminologia), Universidade Fernando Pessoa, Porto/Portugal, 2022. Disponível em: < <https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/10995> >. Acesso em: 03.nov.2022.

TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil:** volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

TEPEDINO, Gustavo; TERRA, Aline de Miranda; GUEDES, Valverde, Gisela Sampaio da Cruz. **Fundamentos do direito civil:** responsabilidade civil. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

TEIXEIRA, Carla Noura. **Manual de direito internacional público e privado.** 5ª ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

TOMAZ, Rodrigo Guilherme. **A saúde do trabalhador como direito humano fundamental ao meio ambiente artificial do trabalho equilibrado:** o estrabismo do adicional de insalubridade. Revista Espaço Acadêmico, v. 15, n. 170, p. 58-68, 12 jun. 2015. Disponível em: < <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/26223> >. Acesso em 13. Set.2022.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo) [online]. 2007, v. 34, n. 5 pp. 223-233. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004> >. Acesso em: 20.out.2022.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil:** obrigações e responsabilidade civil. 17ª ed. São Paulo. Atlas, 2017.

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de burnout:** questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2010, v. 35, n. 122, pp. 269-276. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009> >. Acesso em: 05.nov.2022.