

**A SINDROME DE BOURNOUT E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO  
EMPREGADOR  
BOURNOUT'S SYNDROME AND EMPLOYEE'S CIVIL RESPONSIBILITY**

**Linda Inês Antunes Alves, Willian Augusto De Oliveira Rocha<sup>1</sup>**

**Cleidilene Freire Souza<sup>2</sup>**

**RESUMO**

Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional é uma doença laboral que a cada dia tem ficado mais comum e acometido um sem número de trabalhadores de diversos setores da economia. Obreiros submetidos a um meio ambiente de trabalho estressante, com imposição de metas inalcançáveis, competitividade exacerbada, são as principais vítimas dessa doença que por sua vez promove um estado de tensão emocional que gera pânico, dores de cabeça, sentimento de inferioridade, além de alterações psíquicas e biológicas. A proposta desse trabalho é demonstrar responsabilização do empregador para com o empregado pelo desencadeamento de doenças ocupacionais causadas no ambiente de trabalho. Para a abordagem do tema foram realizadas pesquisas através de revisões bibliográficas que conceituam, definem, tratam e amparam os direitos do trabalhador. Contudo há normas jurídicas, doutrinas e entendimentos que apoiam a responsabilização pelos danos causados no ambiente de trabalho. Assim podemos concluir que os trabalhadores possuem o pleno direito de serem indenizados pelos danos que lhe foram causados moralmente e materialmente pelo empregador.

**Palvaras-chave:** Síndrome de Burnout; responsabilidade civil; ambiente de trabalho.

**ABSTRACT**

Burnout Syndrome or Burnout Syndrome is an occupational disease that is more common and affected by a number of workers from different sectors of the economy. Workers subjected to a stressful work environment, with the imposition of unattainable goals, exacerbated expectations, are the main diseases caused in turn that promote a state of emotional tension that generates panic, headaches, feelings of inferiority, in addition to psychological changes and biological. One purpose of this work is to demonstrate responsibility from employer to employee or employee for triggering occupational diseases caused in the workplace. For an approach to the theme, research was carried out through bibliographic analyzes that conceptualize, define, treat and compare workers' rights. However, there are legal norms, doctrines and enterprises that support liability for damages caused in the work environment. Thus, we can conclude that workers have the full right to be compensated for damages that were caused morally and materially by the employer.

**Keywords:** Burnout syndrome; civil liability; work environment.

---

<sup>1</sup> Acadêmicos do 9º período do curso de direito da Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC Teófilo Otoni – MG e-mail: lindains\_antunesalves@yahoo.com; augustow008@gmail.com.

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Especialista em Direito Processual do Trabalho. Advogada militante. Professora da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. E-mail: cleidilene@souzafreireadvogados.com.br.

## **1. INTRODUÇÃO**

A evolução das relações de trabalho no mundo vem ocorrendo de forma acelerada e crescente e, com a chegada de novas tecnologias de comunicação, formas de administração e gerenciamento, a cobrança no ambiente laboral fica a cada dia mais latente, o que tem ocasionado um desequilíbrio entre a prestação de serviços saudável e o adoecimento no ambiente de trabalho.

A própria estrutura organizacional das empresas se modifica cotidianamente, contribuindo para o oferecimento de novas formas de administrar o trabalho ou de se comunicar com seus pares ficando a cada dia, mais difícil a desconexão com o trabalho.

Com a mudança na organização empresarial e a exigência pela melhor técnica, não raras às vezes ocorre uma sobrecarga do empregado, provocando diversas doenças de cunho laborativo, sendo em sua grande maioria de natureza psicológica.

Diante deste novo cenário no mercado de trabalho, tem se percebido um aumento considerável de ações de trabalhadores que procuram a Justiça do Trabalho no intuito de vindicar direitos decorrentes do adoecimento no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Síndrome do Burnout ou do esgotamento profissional é tido segundo Pines e Aronson como "um estado de exaustão física, emocional e mental causado por um envolvimento de longo prazo em situações de alta demanda". Embora o termo *burnout* seja definido literalmente como “falhar”, “colocar fora” ou “tornar-se exaurido por excessivas demandas de energia, resistência ou recursos”, seu sentido é mais abrangente ao ser relacionado com uma síndrome indesejável que se manifesta como reação a situações estressantes de trabalho. (PINES; ARONSON, 1981; KAMIS, 1982).

## **2. DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO HISTÓRICO NACIONAL E NO DIREITO COMPARADO.**

Historicamente, o trabalho pode ser considerado uma prática, que, acompanhando o nosso processo evolutivo, é utilizada como instrumento de

sobrevivência. As relações que são firmadas entre os indivíduos e seus empregadores vai muito além do delimitável espaço físico de performance das atividades laborativas e alcança os mais diversos laços que um indivíduo comum estabelece com membros da sua família, da comunidade e da sociedade na qual este indivíduo está inserido. (CASSAR, 2012)

Os modelos de estruturação do trabalho, assim como a história do Direito de Trabalho remonta à história do próprio ser humano, haja vista que desde as mais antigas escrituras têm-se registros de que o homem empreendeu esforços para resguardar sua defesa, seu sustento ou mesmo para proteger-se das intempéries da natureza.

Os modelos das relações de trabalho foram se modificando no decorrer da evolução humana e, assim, formando as bases para a constituição do que vem a ser o Direito do Trabalho no Brasil e no mundo hoje.

A análise da evolução do Direito do Trabalho perpassa desde a mão de obra escrava presente na Pré-História e Antiguidade, passando pelas condições análogas à aquela nos feudos do século IV, alcançando o surgimento das primeiras *compagnonnages* no fim da Idade Média, a necessidade de regulação das relações de troca de força humana, seja ela de aspecto braçal ou intelectual, sempre se fez presente.

A Revolução Francesa de 1789 foi um dos mais importantes marcos históricos a alterar os paradigmas das relações de trabalho que eram definidas até então pelas Corporações de Ofício. Baseando-se na ideiação de liberdade, as corporações foram extintas por terem sido julgadas exploratórias e limitativas da capacidade de produção de cada indivíduo, que, era até então, obrigado a seguir a hierarquia exploratória das corporações para poder exercer uma profissão em sua maioria como artesãos. (NASCIMENTO, 2011)

A seu turno, a Revolução Industrial transformou a concepção das relações de trabalho, vez que instituído o trabalho em face de contraprestação. Surgiu assim, o contrato individual de trabalho. Nesse novo cenário, inspirado pelos ideais liberais franceses e formatado no modelo econômico capitalista, as relações de trabalho não sofriam interferência do Estado, sendo o contrato individual de trabalho o único instrumento regulatório das relações de trabalho. (NASCIMENTO, 2011)

Já no Brasil, apesar de sua relevância imensurável, as normas trabalhistas nacionais não possuem um contexto histórico extenso, sendo que a primeira e mais importante legislação e maior marco histórico referente aos direitos dos trabalhadores é a Lei Áurea nº 3.353, em que a Princesa Isabel abolia a escravidão no Brasil.

Outro grande marco na história do Direito do Trabalho em nosso país foi à implementação da Carta Del Lavoro que serviu de inspiração para a Constituição de 1939 e para a CLT que foi criada em pleno Estado Novo, na Era Vargas, período marcado pelo forte corporativismo e influencia fascista, mas de inegável avanço em relação ao período republicano anterior (CHAVES, 2016).

No contexto constitucional, de se anotar a Constituição do Império de 1824 que, seguindo os conceitos da Revolução Francesa, colocou um fim nas corporações de ofício assegurando ampla liberdade ao trabalho. A Constituição Federal 1891 assegurou a liberdade no exercício de qualquer profissão, da mesma forma que se possibilitou a independência para a associação. Já a Constituição Federal de 1934 foi considerada a primeira constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho.

Já a Justiça do Trabalho no Brasil nasceu com a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923 e, nos 20 anos seguintes, o direito do trabalho passou por diversas transformações ao ser ampliado, organizado e regulamentado, culminando com a instalação da Justiça do Trabalho em 1941 e surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Seguindo a ordem cronológica, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho por meio do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com viés de sistematizar as leis esparsas até então existentes, já que o país passava por um período de desenvolvimento, sendo constante o crescimento do número de trabalhadores, em consequência, as reivindicações também começaram a surgir, assim, visando atender ao clamor da classe trabalhadora, a norma foi criada. Desde a sua criação, a legislação trabalhista sofreu inúmeras alterações, assim como toda e qualquer norma que deve sempre adaptar-se às especificidades contemporâneas (NUNES; SOUZA, 2018).

Após a criação da Consolidação das Leis Trabalho, diversos outros regramentos foram criados, todos com o escopo de proteger o empregado, sendo mister registrar que a Constituição Federal de 1988, corroborou diversos dos direitos tratados na CLT, assim

como a Emenda Constitucional nº 45/2004 importou em significativas mudanças na Justiça do Trabalho, notadamente no que tange a sua competência, tratada no art. 114 da CF/88. As alterações legislativas posteriores, tais como a Emenda Constitucional nº 72/2013 que tratou dos direitos e garantias atribuídos aos empregados domésticos, se afiguraram como grandes avanços no Direito do Trabalho do Brasil.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, sofreu algumas alterações ao decorrer dos anos. Em 2000, a Lei nº 9.957, de 12 de janeiro, estabeleceu o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, ademais, a Lei nº 9.958, também de 12 de janeiro de 2000, instituiu as Comissões de Conciliação Prévia de empresas e sindicatos. Por conseguinte, em 2004, por meio de Emenda Constitucional de nº 45, alargou-se a competência da Justiça do Trabalho, passando a ser competente para analisar não só as relações de emprego, mas, de forma geral, as relações de trabalho. Por fim, em 2017, a Lei nº 13.467, de 13 de julho, foi responsável por trazer uma “atualização” à Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 201-?).

À base de toda essa linha cronológica, nota-se que a Justiça do Trabalho evoluiu significativamente mostrou a sua relevância para o direito brasileiro, intensificou-se no passar dos anos, e hoje se encontra consolidada no ordenamento jurídico.

Apesar imensuráveis modificações e avanços ao longo da história do Direito Trabalho, recentemente o legislador sentiu a necessidade de reformar a CLT por meio da Lei 13.429/2017, a qual provocou muitas indagações na sociedade em geral tendo em vista que alguns direitos dos trabalhadores foram mitigados, deixando trabalhador é a parte mais vulnerável muitas vezes desprotegido. As principais mudanças foram referentes ao fim da contribuição sindical obrigatória, a implantação do contrato intermitente, teletrabalho, possibilidade do fracionamento de férias, jornada de trabalho e banco horas, processo de demissão, rescisão contratual, local de trabalho para grávidas, terceirização entre vários outros. Há que se dizer que após a promulgação da mencionada lei colocou a disposição dos empregadores meios mais flexíveis de contratação o que nem sempre é benéfico ao trabalhador já que muitas vezes se encontra em estado de extrema necessidade de trabalhar para garantir seu sustento. (RIBEIRO, 2017).

### **3. DO INSTITUTO DO DANO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO**

O instituto do dano moral nasceu da influência de antigos pensadores da Antiga Grécia que por sua vez influenciaram todo nosso sistema legal, sendo merecedor de destaque o clássico da literatura grega “Odisséia” em que o deus Ares é condenado a pagar quantia estipulada por cometer adultério em favor de Hefesto que sofreu o dano.

Passagens da Bíblia, considerada como a lei moral, prevê a reparação por dano extrapatrimonial no livro de Deuterônimo, 22:13-19, homem que sobre a esposa atentar contra sua honra e dignidade, deve pagar multa pela divulgação de má fama da virgem.

Pela legislação brasileira no período colonial, utilizava de “Ordenações do Reino” (1603) com cunho disciplinar de direito, no qual previa no Título XXIII do livro V condenação de pagar indenização o homem que dormisse com mulher virgem sem o matrimônio.

O Código Penal Brasileiro de 1890 em seu art. 319 previa sobre crimes contra a honra e boa fama das pessoas e versava sobre a reparação do dano extrapatrimonial.

O Código Civil de 1916 foi o principal marco no ordenamento pátrio trazendo apontamentos específicos sobre a reparação do dano aos direito pessoalíssimos. Com o advento da Constituição Federal de 1988, o Código de Defesa do consumidor e o CCB de 2002 garantiram também a reparabilidade dos danos morais.

O conceito de dano moral possui duas grandes vertentes, quais sejam: positiva ou negativa, onde positivamente é definido por Cavalieri Filho (2012, p. 90):

Como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.

Em contrapasso negativo Carlos Roberto Gonçalves (2010, p.377) diz:

Dano moral é o que atinge o ofendido como, pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Sintetizando o conceito Maria Helena Diniz (2010, p. 90) aponta: “O dano moral vem a ser a lesão de interesse não patrimoniais de pessoa natural ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 do STJ), provocada pelo fato lesivo”.

A conceituação doutrinaria sobre Dano Moral não podem ser tida como certa ou errada, assim a dor, sofrimento ou constrangimento são apenas resultados do dano sofrido e conseqüentemente difícil de valorar.

Importante destacar o art. 5º, X da CF/88, o Código Civil Brasileiro em seus artigos 186, 223-A, 927, 922, 932 e 950 e agora a Consolidações de Leis Trabalhistas que também tratou o instituto em livro próprio, qual seja, Título II-A, Do Dano Extrapatrimonial.

#### **4. DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE ADOECIMENTO DO EMPREGADO**

##### **4.1 Conceito de Responsabilidade Civil e suas modalidades**

O conceito de responsabilidade civil decorre da imputação legal infirmada ao empregador para indenizar o empregado. No magistério de Pablo Gagliano Stolze e Rodolfo Pamplona Filho:

“[...] a noção jurídica de responsabilidade pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às conseqüências do seu ato (obrigação de reparar).

Trazendo esse conceito para o âmbito do Direito Privado, e seguindo essa mesma linha de raciocínio, diríamos que a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas”.<sup>3</sup>

Conforme Sérgio Cavalieri Filho (Ed. Atlas, 2008, p.2), a responsabilidade civil parte do posicionamento que todo aquele que violar um dever jurídico através de um ato lícito ou ilícito, tem o dever de reparar, pois todos temos um dever jurídico originário de não causar danos a outrem e ao violar este dever jurídico originário, passamos a ter um dever jurídico sucessivo, o de reparar o dano que foi causado. O ato jurídico é espécie de fato jurídico.

Os debates relativos à responsabilidade civil objetiva e subjetiva se fundam na diferenciação de cada tipo de responsabilidade, no critério da culpa do empregador.

A responsabilidade civil subjetiva é caracterizada quando o agente atua com dolo ou culpa, decorrendo de tal conduta um dano a outrem. O dispositivo normativo que trata do assunto é o art. 186 do Código Civil de 2002 (“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”). Assim, desta regra, infere-se o princípio segundo o qual cada um responde pela própria culpa — unuscuque sua culpa nocet..

Já a na responsabilidade civil objetiva, por seu turno, não é necessária a caracterização de culpa, sendo suficiente a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar. A teoria objetivista é materializada no parágrafo único do art. 927, do Código Civil de 2002, ao estabelecer que “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”

Assim, depreende-se que, no ordenamento pátrio, vige como regra geral a responsabilidade subjetiva, coexistindo ela com a responsabilidade objetiva,

---

<sup>3</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPOLHA FILHO, Rodolfo. *Op. Cit.* p. 197.

principalmente no atinente à função da atividade de risco desenvolvida pelo autor do dano.

Neste sentido, os seguintes julgados no nosso Sodalício:

**ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MATERIAIS E MORAIS.** 1. A aplicação da teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil torna-se desnecessária a comprovação da culpa, tratando-se da responsabilidade objetiva. 2. O campo de aplicação da responsabilidade objetiva, contudo, é restrito, não se podendo admiti-la, como regra, e incide nas hipóteses em que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. 3. Na hipótese, o acidente de trabalho decorreu do risco a que estava exposto o autor, em razão das suas atividades laborativas, atraindo a incidência da responsabilidade objetiva. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010202-23.2015.5.03.0092 (RO); Disponibilização: 30/06/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 558; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli)

**DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL.** A viabilidade da indenização por dano moral e material decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional é subordinada à demonstração dos elementos clássicos da responsabilidade civil subjetiva. Desse modo, a pretensão indenizatória somente será passível de tutela jurisdicional quando se fundar em prova robusta do dano, nexos de causalidade e conduta negligente, imprudente ou imperita do empregador, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011483-43.2016.5.03.0168 (RO); Disponibilização: 29/06/2020; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Convocado Delane Marcolino Ferreira)

A indenização por dano moral se norteia por nossa Carta Magna a CF/88 em seu artigo 1º e 5º sobre os princípios fundamentais:

**Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

**III** - a dignidade da pessoa humana;

**IV** - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Ao Direito da personalidade e sua proteção juntamente com o dano moral:

**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;

O Código Civil de 2020, por sua vez, dedicou conteúdo específico para tratar do direito da personalidade (art. 14 a 21) promovendo fase de apuração do dano sofrido sendo ele material ou moral elencado no Art.186 do Código Civil onde “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.”

E Art. 947 do Código Civil que:

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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

A Consolidação das Leis do Trabalho promulgada em 1943 não tratava de forma específica sobre o dano moral, sendo certo que apenas após a edição da Reforma Trabalhista, a CLT trouxe livro próprio a tratar o tema, sendo ainda necessária a utilização subsidiária do CC e CPC.

Todo e qualquer tipo de trabalhador submetido a condições insalubres, métodos de trabalho irregular e falta de proteção (EPI’S e EPC’S) que possa levar a um acidente de trabalho, deverá ter reparação por dano moral. Diante disto, o TRT firmou entendimento no sentido de que “o acidente do trabalho que ocasiona mutilação no trabalhador obriga a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais, em

consequência de sua negligência. A composição dessa indenização é complexa. Diante disso, a dor permanente, causada pela mutilação, deve ser compensada coma a sensação de gozo permanente”. (TRT 15ª Região – RO 0221-2001-070-15-00-8)

## **5. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FATOR DE DESENCADEAMENTO DA DOENÇA PROFISSIONAL**

Os mecanismos de proteção do ambiente de trabalho são regulados por uma série de regramentos legais, dentre eles carece destaque a Declaração de Estocolmo de 1972, que colocou o meio ambiente no rol de direitos fundamentais a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a Lei nº 6.938/1981, prevê em seu artigo 3º que:

**Art 3º** - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

**I** - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

**II** - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

**III** - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;

c) afetem desfavoravelmente a biota;

d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;

e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

**IV** - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

**V** - recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora.

A seu turno, a CF/88 também destacou que o meio ambiente de trabalho deve obrigatoriamente ser equilibrado e saudável como destaca o artigo 7º, inciso XXII da CF/88:

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

**XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Meio ambiente de trabalho é caracterizado pelo conjunto de condições que influenciam saúde e bem-estar, considerando ainda relação interpessoal, salubridade, instalação físicas do local, aspectos psicológicos e biológicos.

Por exemplificação, Raimundo Simão conceitua o meio ambiente de trabalho como espaço em que o labor é exercido, devendo haver equilíbrio quanto à salubridade do local, bem como privação de agentes que prejudiquem a integridade física e psíquica do trabalhador. Ainda ressalta que essas condições devem ser atinentes a toda e qualquer pessoa que esteja exercendo o ofício, deste modo, independentemente do fato de serem mulheres, homens, idosos e servidores públicos. (Raimundo Simão, 2004)

Tratando-se de natureza jurídica do meio ambiente de trabalho, tem-se que se trata de direito difuso, pois ultrapassa o interesse individual dos trabalhadores, nos termos do art5º, §2º da CF/88 :

**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:

**§ 2º** Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

E art. 81, inciso I do Código de Defesa do Consumidor:

**Art. 81.** A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

**I** - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

Deste modo, o ambiente laborativo deve proporcionar qualidade de vida do empregado, sendo vedadas legalmente, condutas que importem no adoecimento dos empregados, tais como proibição a jornadas elasticadas. As medidas devem ser tomadas para os diferentes tipos de trabalho humano que incluem uso de força braçal/ física ou mesmo intelectuais sem distinção.

Alguns doutrinadores consideram o pagamento de indenizações uma medida paliativa, pois o enfoque principal seria tornar saudável o ambiente laboral investindo em melhorias, devendo ser pagas apenas quando todas as soluções de melhora forem esgotadas.

Estresse no trabalho também é apontado como violação da saúde, caracterizado por trabalho com sobrecarga, metas, tarefas repetitivas, instabilidade de emprego e algumas situações com atendimento ao público. É determinado por Sebastião Geraldo (2010, p. 179.), que em razão dos avanços tecnológicos e das demandas altas, os obreiros passaram a serem requisitados altos níveis de comprometimento. A necessidade do constante alcance de metas e competitividade, impulsionadas pelos superiores hierárquicos, produz quadros de estresse e cansaço mental.

## **6. DA SÍNDROME DE BURNOUT E SEU ENQUADRAMENTO COMO DOENÇA PROFISSIONAL.**

A origem da palavra burnout está na expressão *to burn out*, que significa esgotar ou queimar, parar de funcionar, termo utilizado pela primeira vez pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, em 1974, ao verificar que os funcionários da clínica onde

trabalhava estavam sofrendo um quadro de exaustão emocional (MOREIRA et al., 2009, p. 1559).

Conhecida como Síndrome do esgotamento profissional, Burnout é listada no Decreto nº 3.048/99 na Lista B Anexo II como doença de trabalho e registrada no Grupo 24 do CID-11 como doença que influencia a saúde através do trabalho ou desemprego.

Vivendo em um período em que a demanda por efetividade de produção se tornou grande, diversos trabalhadores com o impulso de manter-se no local de trabalho ou quadro de funcionários o predispõem ao estado de tensão emocional maior e estresse. O desejo de bater metas e alcançar números acarreta número maior de horas trabalhada causando desgaste.

Devido a esses e outros fatores relacionados ao trabalho, profissionais da área médica indicam que as circunstâncias trabalhistas que cercam essa doença fazem com que esta seja considerada uma das principais doenças do século XXI. (GOMES, 2014)

Relacionado ao problema encontra-se grande dificuldade em identificar se o empregado possui a síndrome devido aos sintomas de esgotamento se correlacionar com estresse ou depressão. A diferenciação torna-se notória quando a vítima não consegue se livrar da síndrome por se relacionar como problemas profissionais sejam eles falta de desempenho com as metas e conseqüentemente o desânimo.

Outras também podem ser as conseqüências geradas pela Síndrome de Burnout, tais como repentinas alterações de humor, falta de concentração, sentimentos de incompetência e inferioridade. Além disso, também pode gerar mal-estar, dores musculares, má alimentação e distúrbios no sono. (PÊGO; PÊGO, 2015).

## **7. DA CASUÍSTICA**

A Síndrome de Burnout por ser acometida em ambientes laborais muita das vezes competitivos, com metas, rankings e atendimento ao público que acarretam o esgotamento profissional e a para a solução é várias ações trabalhistas procuram à indenização e ou responsabilização pelas conseqüências causadas a saúde do trabalhador.

Ao analisar casos, nota-se recorrente as ações trabalhista contra Bancos sobre a alegação dos trabalhadores de se encontrarem em um ambiente que impõe sistemas de metas e espécies de punições como desmerecimento de promoções por exemplo.

Os tribunais tem decidido por responsabilizar os empregadores através de indenizações de cunho moral, material e com os devidos ajustes previdenciários, nesse sentido entende o TRT da 3ª Região:

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO** - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea "e", da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e falem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. **ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO** - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010855-18.2016.5.03.0180 (RO); Disponibilização: 06/03/2017; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta)

Ainda sobre a responsabilização continua o TRT da 3ª Região proferindo:

**DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO.** Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011486-43.2015.5.03.0132 (RO); Disponibilização: 30/10/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 804; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta)

Sendo assim, é evidente que os tribunais adotam a responsabilização do empregador através da indenização dos danos causados ao obreiro.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme vem vazado na Constituição Federal, a saúde do trabalhador é um direito fundamental, tendo o legislador cuidado de criar mecanismos que assegurem condições dignas do exercício do trabalho para que, com isso, sejam reduzidos os riscos por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Entretanto, os empregadores priorizam a produtividade de sua equipe que para alcançar bons números são submetidos a metas, horas extras e um nível competitividade impulsionadas através de sistemas hierárquicos que inferiorizam o trabalhador. Em contrapasso o obreiro contrai estresse, cansaço mental, alterações biológicas, dores crônicas de cabeça, ataques de pânico e diversas outras enfermidades.

Posto que com a violação do direito fundamental, nasce à obrigação do empregador de reparar o dano causado por sua negligência ao provocar situações adversas à dignidade da pessoa humana. Vale a pena retomar o entendimento do TRT onde diz que “o acidente do trabalho que ocasiona mutilação no trabalhador obriga a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais, em consequência de sua negligência. A composição dessa indenização é complexa. Diante disso, a dor permanente, causada pela mutilação, deve ser compensada coma a sensação de gozo permanente”. (TRT 15ª Região – RO 0221-2001-070-15-00-8)

O objetivo principal desse trabalho é abordar a responsabilidade do empregador na indenização dos danos causados aos seus empregados ao proporcionar um ambiente enfermo. E ainda identificar à existência de legislação que ampara os trabalhadores acometidos a doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, que deveria ser o local para provimento de seu sustento.

Contudo conclui-se juntamente com o entendimento pacificado por tribunais superiores a responsabilização civil aos empregadores através de indenizações de cunho moral, material e com os devidos ajustes previdenciários para o empregado, amparados legalmente pelos arts. 186 e 927 e principalmente a luz dos direitos fundamentais art. 5º, incisos V e X da CF/88.

## REFERÊNCIAS

SILVA, Paula Jaeger da. **EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO**. Disponível em: <[paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho](http://paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho)>. Acesso em: 15 fev. 2020.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 15 fev. 2020.

ONU. **História da OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#banner>>. Acesso em: 15 fev. 2020.

FRAGA, Ricardo Carvalho. **Novo Código Civil e Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6314/novo-codigo-civil-e-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 18 fev. 2020.

MACHADO, Livia (Ed.). **128 anos da abolição da escravidão no Brasil**. Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/especiais/educacao/enem/2016/05/13/noticia-especial-enem,762306/128-anos-da-abolicao-da-escravidao-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 15 fev. 2020.

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª et al. **História: A criação da CLT**. 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 18 fev. 2020.

ZANLUCA, Júlio César. **A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 18 fev. 2020.

FONTANA, Márcia Eliane; ADVOGADOS, Advogada do Escritório Rodrigues Jr.. **A Emenda Constitucional nº45/2004 amplia a competência da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/10013/a-emenda-constitucional-n-45-2004-amplia-a-competencia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 20 fev. 2020.

RAMOS, Vanderlei. **Responsabilidade civil no Direito brasileiro: pressupostos e espécies**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8754/Responsabilidade-civil-no-Direito-brasileiro-pressupostos-e-especies>>. Acesso em: 21 fev. 2020.

LEI N o 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002: Código Civil. Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm#art2045](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm#art2045)>. Acesso em: 21 fev. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **REFLEXÕES TRABALHISTAS: STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho**.

Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade-civil-objetiva>>. Acesso em: 21 fev. 2020.

GUIDETTE, Victoria Catalano Corrêa. **A legislação trabalhista brasileira e sua recente reforma.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/284406/a-legislacao-trabalhista-brasileira-e-sua-recente-reforma>>. Acesso em: 20 fev. 2020.

COSTA, José Paulo Rodrigues (Org.). **DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.** Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/dano-moral-nas-relacoes-trabalho.htm>>. Acesso em: 21 fev. 2020.

VASCONCELOS, Derberth Paula de. **Dano moral: conceito e evolução histórica.** Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/46669/dano-moral-conceito-e-evolucao-historica>. Acesso em: 13 mar. 2020.

NUNES, Izabela dos Santos et al. **Justiça do Trabalho no Brasil: antecedentes históricos.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68937/justica-do-trabalho-no-brasil-antecedentes-historicos/1>. Acesso em: 27 fev. 2020.

**TST. História da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 27 fev. 2020.

VASCONCELOS, Camila de Lemos. **Responsabilidade civil do empregador decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional.** Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-130/responsabilidade-civil-do-empregador-decorrente-de-acidente-de-trabalho-ou-doenca-ocupacional/#\\_ftn2](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-130/responsabilidade-civil-do-empregador-decorrente-de-acidente-de-trabalho-ou-doenca-ocupacional/#_ftn2). Acesso em: 27 fev. 2020.

BORGES, Livia Oliveira et al. **A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários.** *Psicologia: reflexão e crítica*, v. 15, n. 1, p. 189-200, 2002.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho.** *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte*, v.46, n.76, p.27-44 jul./dez.2007 (p.27).

NOGUEIRA-MARTINS, A. L.; BORGES, D. R.; ROTHSCILD, D. A saúde do médico. **Atualização Terapêutica**, v. 23, 2004.

Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 15 jun. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho.** 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPOLHA FILHO, Rodolfo. *Op. Cit.* p. 197.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

JUSBRASIL. **Jurisprudência TRT**. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2081>. Acesso em: 20 jun. 2020.

PLANALTO. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 jul. 2020.

PLANALTO. **LEI Nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm). Acesso em: 6 jul. 2020.

PLANALTO. **LEI Nº 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078.htm). Acesso em: 6 jul. 2020.

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 1, jul./2010. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000200009](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200009). Acesso em: 6 jul. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004, p. 29.

FACULDADE BAIANA DE DIREITO. **A (IM)POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Sarah%20Bellak%20Lamounier%20Rubinstein.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2020.

FRANCO *et al.* **SÍNDROME DE BURNOUT E SEU ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DO TRABALHO**. **Intraciência**, Guarujá, v. 1, n. 17, p. 1, mar./2019.

HISTÓRIAS E PARCERIAS. **A REPERCUSSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS**. Disponível em: [https://www.historiaeparcerias.rj.anpuh.org/resources/anais/11/hep2019/1562359417\\_A\\_RQUIVO\\_a3e7c4ee5d30ad0fca54614826218524.pdf](https://www.historiaeparcerias.rj.anpuh.org/resources/anais/11/hep2019/1562359417_A_RQUIVO_a3e7c4ee5d30ad0fca54614826218524.pdf). Acesso em: 15 fev. 2020.

JUCÁ, Francisco Pedro. **SÍNDROME DE BORNOUT: MALAISE DO NOSSO TEMPO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS**. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 1, dez./2018.

PLANALTO. **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 15 fev. 2020.

Documentos candidatos

- monografias.brasiles... [2,48%]
- blog.mege.com.br/mar... [1,05%]
- legalnote.com.br/dia... [0,87%]
- legjur.com/jurisprud... [0,83%]
- portal.trt3.jus.br/i... [0,75%]
- planalto.gov.br/cciv... [0,67%]
- portal.trt3.jus.br/i... [0,66%]

Arquivo de entrada: TCC Final.docx (5200 termos)

Arquivo encontrado	Total de termos	Termos comuns	Similaridade (%)	
monografias.brasiles...	Visualizar 17719	556	2,48	
blog.mege.com.br/mar...	Visualizar 653	61	1,05	
legalnote.com.br/dia...	Visualizar 9003	123	0,87	
legjur.com/jurisprud...	Visualizar 614	48	0,83	
portal.trt3.jus.br/i...	Visualizar 2037	54	0,75	
planalto.gov.br/cciv...	Visualizar 56947	414	0,67	
portal.trt3.jus.br/i...	Visualizar 2199	49	0,66	
direitocom.com/sem-c...	-	-	-	Conversão falhou
jusbrasil.com.br/top...	-	-	-	Parece que o documento não existe ou não pode ser acessado. HTTP response code: 403
jusbrasil.com.br/dia...	-	-	-	Parece que o documento não existe ou não pode ser acessado. HTTP response code: 403

CopySpider-report....pdf 614 KB | report (1).html | Exibir todos X

Taskbar: Windows Start, File Explorer, Edge, Chrome, Word, Firefox, Teams, Task View, System Tray (PT, Volume, Network, Date: 20:54 14/07/2020)

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

FICHA DE ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO DE TCC

**Atividade:** Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo/Monografia.  
**Curso:** Direito **Período:** 9º **Semestre:** 1º **Ano:** 2020

**Professor (a):** Cleidilene Freire Souza  
**Acadêmico:** Linda Inês Antunes Alves e Willian Augusto de Oliveira Rocha

<b>Tema:</b> A Síndrome de Bournout e a responsabilidade civil do empregador	<b>Assinatura do aluno</b>	
<b>Data(s) do(s) atendimento(s)</b>	<b>Horário(s)</b>	<i>Linda Inês A. Alves</i>
17/02/2020	18:20	<i>Linda Inês A. Alves</i>
15/03/2020	20:50	<i>Linda Inês A. Alves</i>
24/05/2020	19:36	<i>Linda Inês A. Alves</i>
16/06/2020	17:50	<i>Linda Inês A. Alves</i>
02/07/2020	16:37	<i>Linda Inês A. Alves</i>
<b>Descrição das orientações:</b> Envio de Artigos Científicos, indicações de livro, indicações de reportagem, orientações diversas, correções da parte gramatical, etc.		

Considerando a concordância com o trabalho realizado sob minha orientação, **AUTORIZO O DEPÓSITO** do Trabalho de Conclusão de Curso do (a) Acadêmico (a) *Linda Inês Antunes Alves*.

*Cleidilene Freire Souza*  
Assinatura do Professor

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

FICHA DE ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO DE TCC

**Atividade:** Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo/Monografia.  
**Curso:** Direito **Período:** 9º **Semestre:** 1º **Ano:** 2020

**Professor (a):** Cleidilene Freire Souza  
**Acadêmico:** Linda Inês Antunes Alves e Willian Augusto de Oliveira Rocha

<b>Tema:</b> A Síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador		<b>Assinatura do aluno</b>
<b>Data(s) do(s) atendimento(s)</b>	<b>Horário(s)</b>	
17/02/2020	18:20	Willian Augusto de O Rocha
15/03/2020	20:50	Willian Augusto de O Rocha
24/05/2020	19:36	Willian Augusto de O Rocha
16/06/2020	17:50	Willian Augusto de O Rocha
02/07/2020	16:37	Willian Augusto de O Rocha
<b>Descrição das orientações:</b> Envio de Artigos Científicos, indicações de livro, indicações de reportagem, orientações diversas, correções da parte gramatical, etc.		

Considerando a concordância com o trabalho realizado sob minha orientação, **AUTORIZO O DEPÓSITO** do Trabalho de Conclusão de Curso do (a) Acadêmico (a) Willian Augusto de Oliveira Rocha.

Cleidilene Freire Souza  
Assinatura do Professor