

DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Jaqueline Pereira Barreiros¹. Natália Ferreira dos Santos². Cleidilene Freire Souza³

RESUMO

Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional é uma doença que vem ganhando notoriedade no Brasil e principalmente no ordenamento jurídico, haja vista ser um fenômeno psicológico que está acometendo trabalhadores em razão das circunstâncias que vivenciam no ambiente de trabalho. Caracterizada por ter diversos sintomas, dentre físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos, o que se percebe é o aumento vertiginoso dessa doença. O presente artigo tem como objetivo abordar a Síndrome de Burnout e seu enquadramento como doença ocupacional ou sua caracterização como acidente de trabalho, bem como a responsabilidade civil do empregador, trazendo posicionamentos distintos, considerando doutrinas, legislações e jurisprudências para avaliar os direitos que amparam os trabalhadores, discutindo assim a possibilidade da aplicação quando da ocorrência de um acidente no ambiente de trabalho e a reparação dos danos decorrentes da Síndrome de Burnout.

Palavras-Chave: Burnout; Doença ocupacional; Responsabilidade Civil; Reparação dos danos.

ABSTRACT

Burnout Syndrome or Professional Burnout Syndrome is a disease that has been gaining notoriety in Brazil and mainly in the legal system, since it is a psychological phenomenon that is affecting workers due to the circumstances they experience in the work environment. Characterized by having several symptoms, including physical, behavioral, psychic and defensive, what is noticeable is the vertiginous increase of this disease. This article aims to address the Burnout Syndrome and its classification as an occupational disease or its characterization as an accident at work, as well as the civil liability of the employer, bringing different positions, considering doctrines, laws and jurisprudence to assess the rights that support workers, thus discussing the possibility of application when an accident occurs in the work environment and the repair of damages resulting from Burnout Syndrome.

Keywords: Burnout; Occupational disease; Civil responsibility; Damage repair.

¹ Acadêmica do 9º período de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. Brasil. E-mail: jaqueline1barreiros@gmail.com

² Acadêmica do 9º período de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. Brasil. E-mail: natysantosf4@gmail.com

³ Professora da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. Especialista em Direito do Trabalho, Processual do Trabalho e Direito Previdenciário. Advogada militante. Brasil. E-mail: cleidilene@souzafreireadvogados.com.br

1 Introdução

As doenças laborais causam grandes alterações na saúde do trabalhador e estão diretamente ligadas aos fatores do ambiente de trabalho. Devido às intensas cobranças inerentes ao ambiente corporativo, o aumento de casos de doenças de trabalho ou até mesmo os acidentes de trabalho estão crescendo de forma alarmante. Mesmo com todos os avanços nas normas de segurança e higiene no ambiente laboral, sendo possível realçar a previsão na própria Carta Magna de um ambiente equilibrado entre a saúde e o trabalho, é notória a falta de efetiva aplicabilidade e o que se percebe é que as condições de labor estão atreladas ao adoecimento dos trabalhadores.

Nesse novo cenário, os trabalhadores foram submetidos a normas e adaptações, causando-lhes uma sobrecarga, tendo como consequência o seu adoecimento, com destaque às doenças de natureza psicológica. Por esse motivo, o ordenamento jurídico brasileiro vem evoluindo com o principal objetivo de prever e assegurar direitos, bem como buscar a responsabilidade dos empregadores quando do acometimento de doenças profissionais.

A Síndrome do Burnout ou do esgotamento profissional se configura pelo estado de exaustão física, emocional e mental causado no ambiente de trabalho e, diante do aumento expressivo de casos, já tem sido enquadrada como doença de cunho laborativo. Nesse prisma, o presente artigo tem sua importância por trazer conceituações relevantes, abordando evoluções legislativas no Direito do Trabalho, a responsabilidade civil do empregador e sua aplicabilidade, analisando a teoria da responsabilidade subjetiva, o instituto do dano moral, o enquadramento da Síndrome do Burnout como doença ocupacional, sua caracterização como acidente de trabalho, bem como seus efeitos no contrato de trabalho e direitos dos empregados.

2 Do Direito do Trabalho no Brasil e a evolução legislativa acerca da responsabilização dos empregadores pelas doenças de trabalho

O trabalho é toda atividade realizada pelo homem para a produção de bens ou riquezas, seja em proveito próprio ou de terceiro, por meio do qual provém o seu sustento. As formas de relações de trabalho se aperfeiçoaram com o decurso de tempo devido às iminentes transformações das relações sociais e econômicas,

percorrendo períodos históricos marcados pelo escravismo, feudalismo e capitalismo, demonstrando a premente necessidade de regulamentação das relações de trabalho (ROMAR, 2018).

Diversos períodos antecedem a formação do Direito do Trabalho com constantes mudanças, atravessando desde o período pré-industrial no qual o trabalhador não era tido como sujeito de direitos, passando pela idade média, caracterizada pelas corporações de ofício, que reuniam trabalhadores de uma mesma profissão e visavam defender seus interesses e controlar o mercado com regimes regulamentares rígidos (BARBOSA, 2015).

Com a revolução francesa de 1789, as corporações de ofício foram abolidas por serem incompatíveis com os ideais de liberdade individual, que limitavam as atividades impondo restrições ao exercício das profissões, dominadas por artesãos e comerciantes (BARBOSA, 2015).

A revolução industrial, iniciada no século XVIII, foi o principal marco econômico-social que modificou excepcionalmente as relações de trabalho, a partir da qual transformou as técnicas de produção, substituindo o trabalho artesanal pelo trabalho assalariado com a operação de máquinas, fazendo cessar a manufatura. Denotou-se o trabalho subordinado, reconhecendo as figuras do trabalhador e empregador, mediante uma contraprestação (BARBOSA, 2015). Nesse período, os empregadores buscavam mão de obra barata, explorando cada vez mais a capacidade de trabalho dos operários, em busca de uma alta lucratividade. As relações de trabalho se demonstravam desproporcionais, marcadas por grande desigualdade econômica, tornando-se uma questão social, ensejando fortemente a intervenção estatal, a fim de garantir igualdade jurídica perante trabalhadores e empregadores. Assim, o Estado passou a intervir na ordem econômica e social, fixando normas a serem respeitadas pelos empregadores, o que levou ao surgimento do Direito do Trabalho (ROMAR, 2018).

A legislação atinente ao resguardo dos direitos sociais no Brasil é muito recente, sendo merecedora de destaque por ser uma das mais importantes conquistas dos trabalhadores no Brasil, que teve início apenas em 1930, quando Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que objetivava intermediar as relações entre trabalhador e empregador.

A primeira Constituição Brasileira a especificar normas de Direito do Trabalho foi a de 1934 e em uma ordem cronológica, sobrevieram diversas legislações dentre

as quais destacam-se: o Decreto nº 19.671-A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho; o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931 que regulou a sindicalização; os Decretos nº 21.186, de 22 de março de 1932 e nº 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulamentavam os horários de trabalho no comércio e na indústria. Tantas eram as normas legais que dispunham sobre Direito do Trabalho, que se fez necessária a unificação das diversas disposições, o que ocorreu com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho através do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (ROMAR, 2018).

Diversas foram as alterações sofridas pela Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente a revogação de muitas normas com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que abarcou um conteúdo social fundamental, relativo a direitos e garantias individuais, direitos sociais, disposições sobre ordem social, por intermédio de princípios e regras basilares para esse tema. Há pouco tempo, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 instrumentalizou a Reforma Trabalhista que apresentou alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho, evidenciando um novo tempo no Direito do Trabalho no Brasil (ROMAR, 2018).

Atualmente o Direito do Trabalho encontra forte amparo no ordenamento jurídico, preservando a dignidade humana do trabalhador, tutelando o trabalhador contra os abusos por parte do empregador, protegendo os interesses sociais e econômicos. Ampliou-se significativamente a proteção à parte hipossuficiente na relação de trabalho: o trabalhador (ROMAR, 2018).

O Direito do Trabalho nasceu atrelado ao Direito Civil, observada a subsidiariedade do Direito comum com o Direito do Trabalho reconhecida pela Consolidação das Leis do Trabalho (art. 8º, parágrafo único). Dessa forma, aplicam-se de maneira subsidiária as leis do Código Civil, sobretudo, perante o Direito das Obrigações e a Responsabilidade Civil diante de conflitos a serem solucionados durante a vigência do contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2014).

O trabalhador tem vários direitos resguardados, dentre eles, a proteção a sua integridade física decorrente de acidentes de trabalho ou de doenças provenientes da atividade laboral, que geram o dever de indenizar por parte do empregador, tendo em vista os riscos que o trabalhador experimenta (ROMAR, 2018).

3 Da responsabilidade civil do empregador em casos de doenças de trabalho

Para entender a aplicabilidade dos direitos e proteções adquiridas pelos trabalhadores, é preciso, antes de mais nada, adentrar ao estudo do instituto da responsabilidade civil e as suas espécies.

Para alguns autores, a responsabilidade civil é uma ideia de reparação de algo antecedente. Assim conceitua Maria Helena Diniz:

[...] a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal (DINIZ, apud OLIVEIRA, 2008, p. 73).

Por outro lado, Fábio Ulhoa Coelho afirma que:

A responsabilidade civil é a obrigação em que o sujeito ativo pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último. Classifica-se como obrigação não negocial, porque sua constituição não deriva de negócio jurídico, isto é, de manifestação da vontade das partes (contrato) ou de uma delas (ato unilateral). Origina-se, ao contrário, de ato ilícito ou de fato jurídico (COELHO, 2009, p. 252).

Destarte, para existir a responsabilidade civil é necessária a existência de um prejuízo a outrem, trazendo assim a ideia de reparação.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2014, p. 80) afirma que: “Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio”.

A responsabilidade civil se divide em duas modalidades: subjetiva e objetiva. Para que sejam diferenciadas, dependem da análise de elementos essenciais. A concepção da responsabilidade subjetiva é adstrita à existência de dolo ou culpa. Já a responsabilidade objetiva independe da comprovação de culpa, bastando que seja reconhecido o dano, ligado por um nexo causal (ALELUIA, 2015).

O Código Civil de 2002 consagrou as referidas modalidades em seu texto legal, apresentando a modalidade subjetiva em seu artigo 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” (BRASIL, 2002). Da mesma maneira, dispõe a respeito da modalidade objetiva no parágrafo único do

artigo 927 “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). Cabe salientar que o ordenamento jurídico brasileiro adotou como regra a responsabilidade civil subjetiva diante dos riscos atinentes aos negócios jurídicos.

Segundo elucida Oliveira (2014), a responsabilidade civil opera da prática de um ato ilícito que gera um dano, criando assim, o dever de reparar, sendo perfeitamente possível a reparação por acidentes de trabalho, advindos da violação da proteção ao trabalhador no ambiente de trabalho, que o empregador participa com dolo, culpa ou propicia a ocorrência do acidente ou doença ocupacional.

A responsabilidade civil subjetiva do empregador é a regra e depende da comprovação de que esse agiu direta e imediatamente, com dolo ou culpa no evento danoso sofrido pelo trabalhador. Já a responsabilidade civil objetiva do empregador é, portanto, excepcional, e resta caracterizada quando se observar que a execução das atividades pode gerar risco aos trabalhadores, e em contrapartida, o empregador incorrer no descumprimento de normas de prevenção, segurança, higiene e medicina do trabalho, desse modo, fundamenta-se, sobretudo na proteção da incolumidade física ou mental da pessoa humana, gerando em ambas as situações, a responsabilidade de indenizar (CARVALHO, 2017).

4 O dano moral no Direito Brasileiro

O dano moral é um prejuízo que não afeta o patrimônio econômico, mas afeta a mente ou a reputação da vítima (VENOSA, 2017).

Com a Constituição Federal de 1988, houve um grande avanço sobre o tema que, em seu artigo 5º, inc. X assegura o direito de indenização pelo dano moral sofrido “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

O Código Civil de 2002 tratou do assunto em seu artigo 186, que expressa o reconhecimento do dano moral “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, que juntamente com seu artigo 927 reforça

a reparabilidade do dano em questão, bem como os artigos 932 e 950 que preveem hipóteses da aplicabilidade da reparação (BRASIL, 2002).

A Consolidação das Leis do Trabalho, através da Reforma Trabalhista, também instituiu o tema no Título II-A, Do Dano Extrapatrimonial, que ampliou a abrangência dos danos não patrimoniais, abarcando o dano moral. Nessa perspectiva, o arbitramento da reparação do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, deve considerar o artigo 223-G da CLT, novidade legislativa também incluída pela Reforma Trabalhista que estabelece 12 (doze) parâmetros que devem ser utilizados de base em eventual condenação.

Para Flávio Tartuce (2017), a reparação pelo dano moral não tem finalidade de acrescer ao patrimônio da vítima, mas de compensar os danos suportados.

5 Da Síndrome de Burnout e seu enquadramento como doença ocupacional

O termo *burnout* (do inglês *to burn out*) foi inicialmente estudado pelo psicólogo Herbert Freudenberger em 1974 e pode ser compreendido como “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”, refere-se ao esgotamento físico e mental, representando um sentimento de desgaste e exaustão, devido às demandas excessivas de energia, força ou recursos, concernente àquele que chegou ao seu limite. A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é um tipo de estresse ocupacional, fenômeno psicológico que acomete trabalhadores em razão das circunstâncias que vivenciam no ambiente de trabalho (FREUDENBERGER, 1974 *apud* PEREIRA, 2002).

Diversos são os sintomas gerados pela Burnout, dentre físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos, denota-se a tendência ao isolamento, baixa autoestima, imunodeficiência, irritabilidade, etc., podendo variar a depender de fatores individuais e ambientais. Os transtornos sofridos afetam tanto o âmbito institucional quanto o pessoal e afetivo (PEREIRA, 2002).

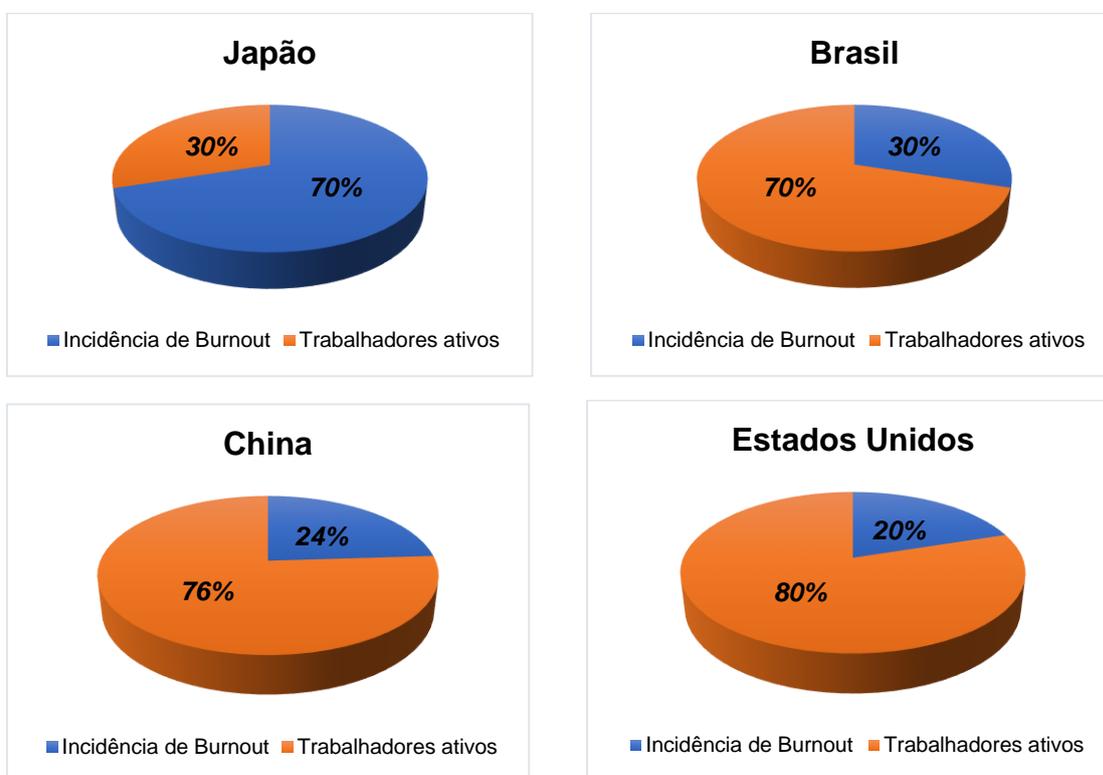
Ana Maria T. Benevides Pereira assim agrega:

Na esfera institucional, os efeitos do burnout se fazem sentir tanto na diminuição da produção, como na qualidade do trabalho executado, no aumento do absenteísmo, na alta rotatividade, no incremento de acidentes ocupacionais [...] (PEREIRA, 2002).

A Síndrome de Burnout apresenta constantemente um aumento expressivo na incidência de casos, se fazendo cada vez mais presente nos diferentes ambientes e ramos de atividades laborais. Profissionais que enfrentam rotinas intensas, exigências de alta produtividade, altas jornadas de trabalho e rotinas desgastantes podem ser especialmente acometidos pela síndrome (MELO, 2012).

De acordo com a pesquisa realizada pela International Stress Management Association – Brasil (ISMA-BR), constatou-se que 30% dos trabalhadores ativos no mercado brasileiro sofrem de Burnout, ocupando o segundo lugar entre os países com a maior incidência dessa síndrome, conforme o gráfico a seguir:

Países mais estressados do mundo⁴:



Há de se evidenciar que o contexto da pandemia do Coronavírus (COVID-19) ocasiona o risco de vários profissionais adquirirem a Síndrome de Burnout, haja vista as mudanças bruscas a que foram submetidos, inclusive à sobrecarga do novo modelo *home office*. Situação ainda mais agravante é a dos profissionais da área da saúde, devido às longas horas de trabalho ininterrupto, a pressão que enfrentam, o estado emocional mais vulnerável diante da prestação de serviços de urgência e

⁴ Disponível em: < <https://gntech.med.br/blog/post/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamento> >. Acesso em 17 de março de 2021.

emergência nas unidades de cuidados intensivos voltadas para o atendimento aos pacientes infectados pelo vírus e a impotência diante da pandemia por escassez de recursos humanos, materiais e até mesmo uma solução científica, ocasionados pela ausência de políticas públicas para conter a crise sanitária. O cansaço emocional relacionado com a exaustão física, diante de um ambiente laboral desfavorável pode revelar situações de risco para a saúde mental dos profissionais que atuam na linha de frente (AFOSO; FIGUEIRA, 2020).

A referida patologia está incluída na lista de doenças relacionadas ao trabalho, a partir da Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, do Ministério da Saúde, prevista no Grupo V da CID-10 (Z73.0), tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (BRASIL, 1999).

Não obstante, a Organização Mundial da Saúde (OMS) alterou a definição da Síndrome de Burnout, ou Esgotamento Profissional, que foi oficializada como resultante do “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”. A organização também definiu melhor as características predominantes para o diagnóstico da síndrome, incluindo-a na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que entrará em vigor em 2022 (GRANATO, 2019).

Dessa maneira, a Síndrome de Burnout encontra maior respaldo para sua classificação como uma doença ocupacional, levando em consideração que possui ligação direta com o ambiente de trabalho, ademais, em sua maioria, causa incapacidade para o trabalho, e, portanto, os trabalhadores que são afetados pela mesma, detêm direitos trabalhistas e previdenciários (LAMANO, 2019).

A lesão ou incapacidade adquirida através da atividade laboral considera-se como acidente de trabalho, entendimento consolidado no art. 19 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Conforme esclarece Sebastião Geraldo de Oliveira (2014), o artigo supracitado expressa quanto à exigência de que o evento decorra do exercício do

trabalho, ou seja, é necessário que entre a atividade do empregado e o acidente haja uma relação de causa e efeito, integrando ao conceito de acidente de trabalho o fato lesivo à saúde física ou mental, devendo portanto, existir nexos causal entre o trabalho e o fato que ensejou a redução da capacidade laborativa.

6 Síndrome de Burnout e sua caracterização como acidente de trabalho

Considera-se acidente de trabalho as doenças ocupacionais desencadeadas em virtude do exercício laboral e encontram amparo no art. 20 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991:

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

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

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991).

O artigo 21, inc. I da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 equipara o acidente de trabalho a:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (BRASIL, 1991).

Nesse cenário, se o ambiente de trabalho contribuir de algum modo para que se manifeste ou que agrave a situação da patologia, resta configurada a doença profissional e do trabalho ou o acidente do trabalho (FRANCO Et al, 2019).

A Síndrome de Burnout compõe o rol de doenças ocupacionais e está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, que reconhece os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme

previsto no art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991. Dessa maneira, a referida síndrome é compreendida como doença profissional, portanto, equiparada ao acidente de trabalho.

Após o diagnóstico, o trabalhador deve ser afastado e após o 16º dia de atestado médico é necessário que seja realizada a perícia médica do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social. A equiparação das doenças profissionais e do trabalho ao acidente de trabalho tem o objetivo de gerar para o trabalhador a concessão de benefícios junto ao INSS. Assim, o trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout faz jus ao auxílio-doença acidentário, que é devido quando a incapacidade decorre de acidente do trabalho ou de outras situações que a lei atribui os mesmos efeitos que o acidente de trabalho (LOPES, 2015). Como também tem direito à manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, fruindo de estabilidade pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, conforme estabelece o art. 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (BRASIL, 1991).

No mesmo sentido, é o entendimento consolidado na Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) [...] omissis [...] (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012).

Além de garantir o depósito de FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, durante todo período de afastamento, consoante o art. 15, § 5º da Lei nº 8.036/90 “o depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de

afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho” (BRASIL, 1990), o trabalhador também conta com o direito de buscar eventual indenização por dano moral e material pelos prejuízos sofridos.

O Tribunal Regional do Estado de Minas Gerais já considera ser a Síndrome de Burnout doença profissional equiparada ao acidente de trabalho, capaz de conceder ao empregado, direito às indenizações correspondentes:

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 de 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 da 3.ª Região; PJe: 0011012-62.2017.5.03.0048 (RO); Disponibilização: 05/03/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1904; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Des.Antonio Gomes de Vasconcelos).

Posto isto, é notório que os tribunais validam a responsabilidade do empregador por meio da indenização pelos danos causados ao trabalhador.

7 Considerações finais

Conforme levantamento bibliográfico, a Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, pode ser experimentada pelos trabalhadores em razão da insatisfação com as condições de trabalho e a frequência dos fatores relacionados à patologia, como exigências de alta produtividade e rotinas intensas de trabalho. A presença de trabalhadores com sintomas característicos da Síndrome de Burnout pode gerar consequências diretas à saúde do mesmo, por vivenciar um ambiente de trabalho inóspito.

A dimensão da Síndrome atinge as mais diversas categorias profissionais, desse modo, destaca-se que apesar de a Burnout não ser um novo fenômeno, visualiza-se a imprescindibilidade de que sejam intensificados os estudos, haja vista a importância de que se reveste, para que sejam suscitadas reflexões e novos questionamentos sobre a realidade do cotidiano laboral, bem como a conscientização dos trabalhadores acerca dos fatores causadores e sintomas, a fim de que as condições de trabalho sejam repensadas através de normas de saúde e

segurança, por conseguinte, na medida em que forem analisadas, permitirá desenvolver ações preventivas com a finalidade de garantir maior produtividade, bem-estar, e conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida.

A violação às condições de trabalho pode configurar a Síndrome de Burnout, reconhecida como doença profissional e, uma vez equiparada ao acidente de trabalho, o trabalhador adquire direitos decorrentes do dano experimentado, reconhecidos pela legislação trabalhista e previdenciária, como também, amparo legal baseado na responsabilidade civil do empregador, para buscar eventual indenização de natureza moral e material.

Referências

AFONSO, Pedro; FIGUEIRA, Luísa. **Pandemia COVID-19: Quais são os Riscos para a Saúde Mental?** Revista Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental, v. 6, n. 1, p. 2-3, 2020.

ARAÚJO, Amanda. **Cuidado com a síndrome de Burnout.** O Povo +, 2020. Disponível em <<https://mais.opovo.com.br/jornal/pop-empregos-e-carreiras/2020/08/24/cuidado-com-a-sindrome-de-burnout.html>>. Acesso em 18 de mar. de 2021.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 de mar. de 2021.

_____. **Lei Nº 8.036, de 11 de Maio de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em 16 de abr. de 2021.

_____. **Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 13 de abr. de 2021.

_____. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 20 de mar. de 2021.

_____. Ministério da saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999.** Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>. Acesso em: 25 de mar. de 2021.

_____. **Regulamento Da Previdência Social Anexo II.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm>. Acesso em: 14 de abr. de 2021.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região**. RO. 0011012-62.2017.5.03.0048. Decima Primeira Turma. Redator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos. Diário Judicial Eletrônico - DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1904, 5 de março de 2021.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Res. 185/2012. Súmula nº 378. Diário Judicial Eletrônico – DJET, divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

CARVALHO, Neudimair Vilela. **Responsabilidade civil objetiva do empregador decorrente de acidente de trabalho**. Jus Brasil, 2017. Disponível em: <<https://neudimairvilela.jusbrasil.com.br/artigos/485492632/responsabilidade-civil-objetiva-do-empregador-decorrente-de-acidente-de-trabalho#:~:text=A%20responsabilidade%20civil%20ser%C3%A1%20objetiva,medicina%20do%20trabalho%20pelo%20empregador>>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: obrigações. Responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FRANCO, Márcia Villar *et al.* **Síndrome De Burnout E Seu Enquadramento Como Acidente Do Trabalho**. 17. Ed. Intraciência, 2019. Disponível em: <<https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20190312105103.pdf>>. Acesso em 15 de mar. de 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. Ed. ver. Atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

GRANATO, Luísa. **O que significa a mudança da OMS sobre a Síndrome de Burnout?** Exame, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-que-significa-a-mudanca-da-oms-sobre-a-sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 18 de mar. de 2021.

LAMANO, Rafael Rossignolli De. **Síndrome de Burnout: uma doença ocupacional**. Jus Brasil, 2019. . Disponível em: <<https://rafadelamano.jusbrasil.com.br/artigos/704591075/sindrome-de-burnout-uma-doenca-ocupacional>>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

LOPES, Rayne. **A Síndrome de Burnout como acidente de trabalho**. JusBrasil, 2015. Disponível em: <<https://raynelopes.jusbrasil.com.br/artigos/239396707/a-sindrome-de-burnout-como-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

MELO, Ana Cláudia de Souza. **A classe trabalhadora e a síndrome de burnout**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6^a Região, Recife, PE, v. 22, n. 39, p. 193-201, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103157/2012_melo_ana_classe_trabalhadora.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 16 de mar. de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho** – 29. Ed. – São Paulo: Saraiva 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8ªed. São Paulo : LTr, 2014;

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. (1ª ed.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**; Coordenador Pedro Lenza. 5. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 (Coleção Esquematizado).

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil, v. 2: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 12. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.