

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – UERN
CAMPUS AVANÇADO DE NATAL – CAN
CURSO DE DIREITO

ANDREZA MARIA DE QUEIROZ FIGUEREDO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AOS DANOS
PROVOCADOS PELAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO TOCANTE A SÍNDROME
DE BURNOUT**

NATAL/RN

2021.2

ANDREZA MARIA DE QUEIROZ FIGUEREDO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AOS DANOS
PROVOCADOS PELAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO TOCANTE A SÍNDROME
DE BURNOUT**

Artigo apresentado à Universidade do Estado Do Rio Grande Do Norte, no Curso de Direito como parte do requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Profº. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

NATAL/RN

2021.2

ANDREZA MARIA DE QUEIROZ FIGUEREDO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AOS DANOS
PROVOCADOS PELAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO TOCANTE A SÍNDROME
DE BURNOUT**

Artigo apresentado à Universidade do Estado Do Rio Grande do Norte, no Curso de Direito como parte do requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 28 de Outubro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Marcelo Roberto da Silva Santos - Orientador
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Carlos Sérgio Gurgel da Silva
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Prof. Me Dijosete Veríssimo da Costa Júnior
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

A Responsabilidade Civil do empregador frente aos danos provocados pelas relações de trabalho no tocante a Síndrome de Burnout

Andreza Maria de Queiroz Figueredo¹

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar a Responsabilidade Civil do empregador nas relações de trabalho, especialmente no tocante a Síndrome de Burnout, transtorno comportamental provocado por um ambiente laboral extenuante e as condições estressantes que os empregados estão submetidos. Nessa perspectiva, explorou a necessidade de comprovação do nexo de causalidade ante ao desenvolvimento do Burnout e as relações laborais, e a dificuldade enfrentada pelos obreiros em demonstrar tal liame nas ações de reparação civil. Além disso, defendeu a garantia de um ambiente de trabalho saudável como um direito fundamental para a saúde do trabalhador. Outrossim, examinou o tratamento jurídico destinado a essa patologia pela legislação trabalhista nacional, bem como a posição dos tribunais brasileiros. O estudo adotou como procedimento metodológico a pesquisa qualitativa bibliográfica, com análise doutrinária, jurisprudencial, artigos científicos, teses de doutorado e mestrado, revistas jurídicas, leis e normas regulamentadoras. Ademais, para a construção do embasamento teórico-jurídico utilizou-se os ensinamentos doutrinários dos autores Pablo Stolze, Rodolfo Pampolha, Amauri Mascaro Nascimento e Mauricio Godinho Delgado. Por fim, espera-se que esse artigo possa contribuir para a temática da incidência da Síndrome de Burnout nas relações de trabalho e para delinear a aplicação da Responsabilidade Civil do Empregador.

PALAVRAS-CHAVES: Responsabilidade Civil; Síndrome de Burnout; Nexos de Causalidade; Meio Ambiente do Trabalho; Acidente de Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the Civil Liability of the employer for labor relations, especially concerning Burnout Syndrome, a behavioral disorder triggered by a strenuous work environment and by the stressful conditions in which it is found. From this perspective, it explored the need to verify the causal link in the face of the development of burnout and labor relations, and the difficulty faced by workers in manifesting the so-called civil reparation acts. In addition, it defended the assurance a healthy work environment as a fundamental right for workers' health. Also, examined the legal treatment for this pathology by national labor legislation, as well as in the position of Brazilian Courts. In the survey it adopted qualitative bibliographic research as a methodological procedure, with doctrinal analysis, jurisprudence, scientific articles, doctoral and master's theses, legal journals, legislation and regulatory standards. Furthermore, to develop the legal-theoretical basis, authors were used, Pablo Stolze, Rodolfo Pampolha, Amauri Mascaro Nascimento and Mauricio Godinho Delgado. Finally, is expected this article contributes to the theme of the incidence of Burnout Syndrome in labor relations and outlines the application of Entrepreneur's Civil Liability.

KEYWORDS: Civil Responsibility; Burnout Syndrome; Causality Nexus; Work Environment; Work accident.

¹ Discente do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. E-mail: andrezafigueredo@alu.uern.br.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO. 1. SÍNDROME DE BURNOUT. 1.1 Origem e Sintomas da Síndrome. 1.2. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Empregado. 1.3 Síndrome de Burnout equiparada a Acidente de Trabalho. 2. RESPONSABILIDADE CIVIL. 2.1. Conceito e Elementos da Responsabilidade Civil. 2.2. Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho. 3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AO ACOMETIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT. 3.1. Danos Morais e Materiais em decorrência do desenvolvimento da Síndrome de Burnout. 3.2. Indenizações por Síndrome de Burnout à luz da Jurisprudência Pátria. 4. CONCLUSÃO. 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, o trabalho esteve presente nas relações sociais, em um primeiro momento como fonte de subsistência, e ao passo que a sociedade evoluiu e desenvolveu novas ferramentas para a execução das funções laborais, o labor torna-se moeda de troca, fazendo surgir novas relações nas figuras do empregado e do empregador. Outrossim, diante dessa nova realidade se fez necessário a implementação de direitos potestativos do trabalhador, para assegurar condições dignas e um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Apesar do rol de garantias conferidas ao empregado, ainda persistem práticas abusivas, no qual muitos profissionais são expostos a longas jornadas de trabalho, elevadas metas de produtividade, cobranças excessivas, ambientes insalubres e degradantes, fatores esses que conjugados, contribuem para o surgimento das doenças ocupacionais. Nessa linha de intelecção, dentre tais enfermidades destaca-se, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, (do inglês *to burn out*, queimar por completo ou queimar por fora), trata-se de uma patologia derivada de um ambiente de trabalho estressante e desgastante. Assim, provocando no trabalhador um estado de despersonalização, que passa a dispensar um tratamento frio, impessoal e despreocupado na realização de suas atividades, evoluindo para um quadro clínico de estafa física e mental.

Sob esse pálio, diante do estilo de trabalho adotado atualmente e o elevado índice de acometimento de casos de Síndrome de Burnout no Brasil e no Mundo, a OMS (Organização Mundial de Saúde) incluiu-a no Rol de Doenças da Organização Mundial da Saúde, que identifica tendências e estatísticas da saúde, destacando-o Burnout como uma das principais enfermidades a serem enfrentadas pelos empregadores, governantes e a sociedade.

Nessa perspectiva, perante a legislação trabalhista nacional, a Síndrome de Burnout através do Decreto Lei nº. 6042/07 foi equiparada a categoria de acidente de trabalho, conferindo assim ao obreiro alguns benefícios previdenciários. Além de tais proventos, não fica excluída a possibilidade do trabalhador pleitear a reparação dos danos materiais e imateriais advindos do acometimento de tal distúrbio, posto a previsão constitucional do empregador ser responsável pelos infortúnios decorrentes das relações de trabalho.

Frente ao exposto, impende mencionar que o ponto nevrálgico para se determinar a Responsabilidade Civil do empregador frente aos danos oriundos da Síndrome de Burnout, trata-se da dificuldade enfrentada pelas vítimas do distúrbio de comprovar o nexos causal, entre o ambiental laboral, as condições nos quais exercem as suas atividades e o acometimento da

doença. Esse ônus probatório no qual recai sobre o trabalhador – parte hipossuficiente da relação – torna a reparação dos danos difícil de ser alcançada, permanecendo muitos empregados acometidos por tal doença sem a devida indenização e sem o tratamento custeado pelos empregadores, frustrando seus direitos e dificultando a reinserção desses profissionais ao mercado de trabalho. Com efeito, a presente pesquisa tem como objeto de estudo, os principais aspectos da Síndrome de Burnout e as suas consequências jurídicas frente as relações de trabalho, analisando os limites da Responsabilidade Civil do empregador.

Dessarte, após assistir e ler alguns editoriais jornalísticos sobre a Síndrome de Burnout e os reflexos na vida profissional, além de observar a crescente incidência de tal patologia entre os trabalhadores e os efeitos concernentes aos direitos trabalhistas, despertou-se o interesse de debruçar sobre o tema e investigar como os tribunais brasileiros e a legislação nacional discorrem sobre o problema. Nesse sentido, é válido ressaltar a árdua dificuldade encontrada pelos profissionais acometidos pela Síndrome em demonstrar o liame causal entre o desenvolvimento da doença e o ambiente de trabalho a que são submetidos, e assim ser reconhecido a responsabilidade civil do empregador e o direito aos danos materiais e morais.

Ademais, o estudo tem como escopo analisar a Responsabilidade Civil do empregador e a necessidade de comprovação do nexos de causalidade ante ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout e as relações de trabalho. Ato contínuo, entre os objetivos específicos estão apresentar o Burnout como um dos principais problemas oriundos de um ambiente de trabalho estressante e desgastante, destacando a importância de um ambiente laboral saudável e salubre como um direito fundamental para a saúde do trabalhador. Além disso, foi abordado o tratamento jurídico destinado a esse distúrbio psicossocial na legislação trabalhista nacional, examinando os limites da Responsabilidade Civil inserido nas relações entre empregado e empregador. Nessa perspectiva, discutiu a necessidade da comprovação do nexos causal para o reconhecimento das indenizações materiais e morais, e por fim, realizou uma análise acerca da Jurisprudência Pátria no tocante a reparação civil quando demonstrado a ocorrência da Síndrome de Burnout.

Para alcançar tais objetivos foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, reunindo a análise das principais doutrinas, artigos científicos, teses de doutorado e dissertações de mestrado, revistas jurídicas, leis e a jurisprudência nacional. Além disso, recorreu-se a uma abordagem qualitativa dos dados referentes a Síndrome de Burnout, do ambiente laboral e da responsabilidade civil do empregador, possuindo como fontes primárias a Constituição Federal, o Código Civil e a CLT (Consolidações das Leis de Trabalho).

Por conseguinte, para delimitar os principais aspectos da Síndrome de Burnout e o ambiente de trabalho como um direito intrínseco aos trabalhadores, utilizou o método hipotético-dedutivo, tendo como fontes os ensinamentos dos autores Herbet Fredenberger, Jorge Furtado, Amauri Mascaro Nascimento, Mauricio Godinho Delgado e Ricardo Antônio Berbetz. Ato contínuo, discorrendo sobre a Responsabilidade Civil do empregador face aos danos sofridos pelos trabalhadores no espaço laboral, o estudo orientou-se pelas ideias dos autores Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho, Fernando Tartuce e Cavalieri Filho.

Nesse prisma, a primeira parte dessa pesquisa abordou a origem, os principais sintomas e fatores desencadeadores da Síndrome de Burnout, bem como a proteção do meio ambiente do trabalho como um direito fundamental assegurado constitucionalmente. Além disso, apresentou o tratamento legal do enquadramento do Burnout como acidente de trabalho. Lado outro, o 2º capítulo concentrou sua abordagem no conceito de Responsabilidade Civil, expondo os seus elementos e teorias doutrinárias, em seguida, foi exposta a aplicação da responsabilidade civil perante as relações de trabalho, especialmente no caso de acidentes de trabalho. Ato contínuo, a 3ª parte discutiu a Responsabilidade Civil do Empregador frente ao acometimento da Síndrome de Burnout, com enfoque no ônus probatório encarregado aos empregados, de comprovar o nexo de causalidade entre o ambiente de trabalho e as condições laborais ante ao desenvolvimento da síndrome. Por fim, realizou uma análise das posições dos tribunais brasileiros no reconhecimento das reparações quando demonstrado a ocorrência desse transtorno psicossocial.

1. SÍNDROME DE BURNOUT:

1.1 Origem e Sintomas da Síndrome:

Desde a origem das primeiras sociedades, o trabalho esteve inserido nas relações humanas, fornecendo e garantindo a subsistência do homem, porém ao longo do tempo, a população humana se desenvolveu e aprimorou as técnicas operacionais, introduzindo gradativamente as tecnologias no processo produtivo, o que gerou um aumento significativo da eficiência e o surgimento de novas relações de trabalho, nas figuras do empregado e empregador.

Nessa perspectiva, no mundo do trabalho contemporâneo, em que as formas de organização ocupacional e condições de serviço impostas aos trabalhadores criam um ambiente de excessiva competitividade, com elevadas metas de produtividade, longos expedientes, cobrança excessiva por resultados, bem como espaços insalubres e degradantes são responsáveis por propiciar o desenvolvimento de doenças ocupacionais, e dentre elas, destaca-se a Síndrome de Burnout.

Sob esse liame fático, o termo Burnout do inglês *to burn out*, queimar por completo ou queimar por fora, ganhou destaque com a pesquisa do Psicanalista Freudenberg em 1974. Após observar o comportamento dos trabalhadores de uma clínica de Toxicodependentes em New York, constatou que com o decorrer do tempo, tais empregados exercendo as mesmas funções e sob um ambiente estressante, desenvolviam uma perda gradativa da energia para o desempenho das atividades laborais, progredindo para um quadro de esgotamento físico e emocional.²

Ainda em seu estudo, Freudenberg ressaltou que os principais sintomas observados em decorrência do acometimento da patologia são: a desmotivação com as funções laborais, agressividade e irritabilidade em altos níveis, ansiedade, sensação de cansaço constante e oscilações de humor.

Outrossim, a Psicóloga Christina Maslach descrevendo a Síndrome de Burnout, sublinha que trata de uma patologia relacionada diretamente ao ambiente de trabalho, as condições estressoras que os empregados estão expostos, bem como o elevado nível de exigência. Além disso, acrescenta que, esses fatores conjugados desencadeiam um quadro de

² FREUDENBERGER, H. Staff Bureau. *Journal of Social Issues*, 30, p.159/165, 1974.

esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, característico do Burnout.³

Ato contínuo, a exaustão emocional apontada por Maslach como uma das características da Síndrome de Burnout, corresponde a sensação que o funcionário não dispõe de energia suficiente para desempenhar as funções laborais, geralmente provocado pela sobrecarga de tarefas. De outro bordo, a despersonalização compreende o tratamento frio e impessoal no desempenho das suas atribuições, e por fim, a reduzida realização no trabalho apresenta-se como uma insatisfação profissional e pessoal no tocante a execução de suas atividades.⁴

Por conseguinte, é salutar mencionar que a Síndrome de Burnout suscita efeitos em vários níveis, no âmbito individual onde os sintomas se apresentam com maior intensidade, são exteriorizados pela estafa física e mental. Em seguida, na esfera profissional, as consequências apresentam-se na conduta do trabalhador, que passa a atuar de forma negligente, apresentando lentidão no exercício de suas atribuições, cinismo e entre outros sintomas.

Ademais em nível organizacional, os efeitos desse transtorno comportamental, podem ser observados na ocorrência de conflitos entre os membros da equipe, absenteísmo e queda na qualidade na prestação dos serviços, demissão em larga escala e alta rotatividade de funcionários. Portanto, os impactos da Síndrome de Burnout na vida do trabalhador transpõe a esfera pessoal, alcançando as relações sociais e afetivas, bem como a esfera institucional.⁵

1.2 Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Empregado:

Ante o exposto, um ambiente de trabalho seguro e confortável, é essencial para a preservação da saúde mental e física do trabalhador. Nessa perspectiva, o legislador da Carta Constitucional incluiu a saúde do obreiro, as estruturas físicas e as condições laborais no rol de direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Imerso nessa logística, a Carta-Magna⁶ em seu artigo 7º, XXII, garante como direito dos trabalhadores rurais e urbanos, a adoção de medidas para redução de risco de acidentes do trabalho, através de normas de segurança, saúde e higiene. Vale ressaltar que a aplicação de tais

³ MASLACH, C. **Burnout: The Cost of Caring**. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, 1982.

⁴ MASLACH, C. **Burnout: The Cost of Caring**. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, 1982.

⁵ PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa dos Psicólogos, 2002. p.45.

⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 julho 2021.

regulamentos devem ser fomentados pelo empregador, conforme depreende-se da redação do artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁷, que estabelece como dever das empresas, a instrução dos funcionários no tocante as precauções a serem seguidas para evitar o acometimento dos acidentes do trabalho, bem como das doenças ocupacionais. Além disso, utilizando do poder de mando, deve os donos das empresas e gestores exigir o cumprimento pelos profissionais das normas de segurança e medicina do trabalho, como uma das principais medidas preventivas.

Com efeito, é possível observar que o legislador pátrio estabeleceu como obrigação do empregador assegurar um local seguro para a execução das funções adequadas, com instalações salubres e ergonômicas, bem como fornecer todas as condições seguras e confortáveis ao obreiro para o desempenho das suas atividades. Ademais, fixou a responsabilidade civil pelos infortúnios desencadeados pelo ambiente laboral e pelas tarefas realizadas.

Seguindo nessa linha de pensamento, a Constituição Federal em seu art. 225⁸, eleva o meio ambiente do trabalho a categoria de Direito Fundamental de 3ª geração, ou seja, aqueles direitos que ultrapassam a esfera individual e interessam à toda coletividade. Portanto, o meio ambiente, incluindo o do trabalho, é considerado como um bem de uso comum de todos, sendo dever do Estado e de toda a coletividade garantir o seu equilíbrio e conservação.

Ante o exposto, para elucidar o conceito de meio ambiente, a Lei nº. 6.938 que instituiu a Política Nacional Ambiental em seu artigo 3º o define como sendo: o conjunto de condições, interações, leis e influências físicas, químicas, biológicas presentes na vida de um indivíduo.⁹ Desta feita, ao apresentar tal designação, o legislador o faz de forma ampla, objetivando tutelar os diversos tipos de meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho).

A vista disso, o conceito de meio ambiente do trabalho, compreende a complexa relação entre máquina-trabalho, abrangendo as edificações do estabelecimento laboral, os equipamentos que conferem proteção individual e coletiva aos empregados, as condições de iluminação, conforto térmico, salubridade ou insalubridade e periculosidade. Além disso, estão

⁷ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: 06 julho 2021.

⁸ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁹ BRASIL. **Lei Nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm > Acesso em: 06 julho 2021.

incluídos nesse rol, as ferramentas de prevenção a fadiga, jornadas de trabalho, horas extras, férias e descansos, assim contemplando os elementos essenciais para evitar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.¹⁰

Desta feita, é possível inferir que o meio ambiente do trabalho não está limitado apenas as estruturas físicas onde o funcionário exerce o seu ofício, ele abrange também as condições imateriais a que esses obreiros estão expostos, ou seja, as relações entre os colegas de trabalho, bem como organização da produção e o relacionamento entre os membros da equipe e seus superiores hierárquicos. Dessarte, um espaço laboral saudável e salubre é indispensável para manutenção da higidez física e mental do indivíduo.

Nesse compasso, o direito a um meio ambiente do trabalho seguro e equilibrado ultrapassa os interesses individuais do trabalhador, e está diretamente relacionado a garantia de uma qualidade de vida digna ao trabalhador.

1.3 Síndrome de Burnout equiparada a Acidente de Trabalho:

Imerso nessa logística, a Síndrome de Burnout é denominada pelo Ministério da Saúde como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico proveniente de situações de trabalho desgastantes e que demandam muita competitividade ou responsabilidades. Com o objetivo de amparar os trabalhadores acometidos por essa enfermidade e regular os direitos inerentes a eles, o Ministério da Saúde incluiu a Síndrome de Burnout na lista de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, através da Portaria nº 1.339/1999¹¹, no grupo de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (CID-10).

Nessa perspectiva, atualizando a lista de doenças relacionadas as atividades laborais, a Portaria nº. 2.309, de 28 de agosto de 2020¹², lista a Síndrome de Burnout no Capítulo V, destinado aos transtornos mentais e comportamentais, identificando-a com a (CID10 - Z73.0). Ademais, elenca como fatores psicossociais responsáveis pelo acometimento da patologia, o contexto da organização do trabalho, as condições do ambiente laboral, o conteúdo das

¹⁰ 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. 646p.

¹¹ BRASIL. **Portaria nº. 1339, de 18 de novembro de 1999**. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: < https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html > Acesso em 02 maio 2021.

¹² BRASIL. **Portaria nº. 2.309, de 28 de agosto de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em 06 julho 2021.

atividades e a relação entre o empregado e a função desempenhada, a gestão organizacional e como as jornadas de trabalho são distribuídas e reguladas, bem como a estrutura das relações sociais no espaço laboral. Outrossim, tal regulamento acrescenta na lista de elementos desencadeadores do Burnout, a violência, o assédio moral/sexual no ambiente de trabalho, a discriminação, o risco de morte e trauma ocasionada pelo exercício das atividades.

Por conseguinte, observando a alta incidência dos danos laborais de caráter psicossocial ao redor do mundo, a OMS (Organização Mundial da Saúde) realizou uma nova classificação da Síndrome de Burnout, que entrará em vigor a partir do ano 2022, destinando a ela um novo grupo 24 e a CID 11, tratando-a como uma síndrome crônica e um fenômeno ocupacional, que merece atenção de psicólogos, psiquiatras, empresas e empregadores, Estado e a população em geral, haja vista o desenvolvimento cada vez maior dessa patologia entre trabalhadores.

Sob essa esteira, a ocorrência desse problema psicossocial entre os trabalhadores brasileiros, foi relatada na pesquisa realizada pelo (Isma) International Stress Management Association publicada em 2019, os dados revelaram que 72% da população brasileira economicamente ativa sofre de estresse e, desse total, 32% possui Síndrome de Burnout. Além disso, tais informações colocaram o Brasil no 2º lugar dos países com maior índice de casos do distúrbio.¹³

Nesse diapasão, a Lei nº. 8.213/91 em seu artigo 19, descreve o acidente de trabalho como aquele processado pelo exercício das atividades funcionais, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional, com o condão de provocar a morte, perda ou redução da capacidade laborativa do indivíduo. Além disso, também estão inseridos nesse grupo, conforme o art. 20 da supracitada lei, a doença profissional desencadeada pelo exercício de funções específicas, bem como a doença do trabalho, compreendida como aquela desenvolvida pelas condições especiais que o serviço é executado. E por fim, o art. 21 da Lei 8.213/91 elenca as várias enfermidades que são equiparadas ao acidente de trabalho.¹⁴

Frente a essa abordagem, acidente de trabalho pode ocorrer tanto nas relações de trabalho, como nas relações de emprego. Além disso, impende mencionar que, o conceito de

¹³ AVINO, Mariana. **Saúde Mental – Estamos todos Exaustos!**. Revista Viva Saúde. ed. nº 209 de abril de 2021. p. 89. Disponível em: < <https://www.ismabrasil.com.br/noticia/estamos-todos-exaustos-revista-viva-saude>>. Acesso em 06 julho de 2021.

¹⁴ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm > Acesso em: 02 maio 2021.

acidente de trabalho é o gênero do qual são espécies: o acidente típico descrito no art. 19, doença profissional e doença do trabalho prescrito no art. 20 e outros eventos acidentários legislados no art. 21 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Diante dos conceitos expostos, é possível inferir que a Síndrome de Burnout enquadra-se na definição de acidente de trabalho prevista na lei, por se caracterizar como uma perturbação funcional, materializada pelo esgotamento psicológico e físico, com a capacidade de provocar a perda ou redução da capacidade laborativa. Além disso, o acometimento do Burnout estar associado diretamente as condições laborais e os elementos estressores a que os trabalhadores estão submetidos no exercício de suas atribuições.

Sob esse liame fático, é imprescindível destacar a necessidade do nexo causal entre as atividades laborais e o ambiente do trabalho para o reconhecimento do acidente de trabalho, e conseqüentemente determinar a Responsabilidade Civil do Empregador, consoante ensina Amauri Mascaro Nascimento, o nexo causal está presente quando demonstrado que o acidente guarda relação direta com as tarefas dispendidas no ambiente profissional.¹⁵

Constelando na esfera dessa inteligência, a Lei nº. 8.213/91 prescreve em seu art. 21-A, que será reconhecida a natureza acidentária da patologia, quando o laudo pericial produzido pelo INSS, demonstrar o nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, informando que as condições laborais foram essenciais para o acometimento da enfermidade.

Com efeito, fazendo jus a equiparação da Síndrome de Burnout a acidente de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho no julgado citado a seguir, reconheceu a responsabilidade civil do empregador no tocante aos danos morais, em face do estresse constante sofrido pelo obreiro no ambiente profissional, que desencadeou a manifestação do distúrbio:

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). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal”.

^{15 15} 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. 881p.

Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).¹⁶

Nessa perspectiva, é salutar distinguir as diferenças entre doença profissional e doença do trabalho. No primeiro caso, consoante ensina o autor Sérgio Pinto Martins, as doenças profissionais do trabalho, também chamadas de tecnopatias, são provocadas pelo exercício da profissão per se, ou seja, são patologias associadas a um determinado ofício e não ao labor em sentido amplo. Por outro lado, a doença do trabalho, também conhecidas como mesopatias, não estão ligadas a uma profissão específica, o seu desenvolvimento está associado a como as funções são realizadas e as condições laborais que o profissional dispõe para o exercício de suas atribuições.¹⁷

Ante o exposto, impende mencionar que além dessas diferenças, no caso das doenças profissionais, em virtude da sua tipicidade, não é necessário comprovar o nexos causal, para que seja reconhecida como acidente de trabalho. De outro bordo, as doenças do trabalho, não dispõem de tal presunção, necessitando comprovar, através de laudo pericial médico ou demais documentos, o liame causal entre o espaço laboral, as condições estressoras e o acometimento da patologia.

Com efeito, por ser a Síndrome de Burnout um transtorno comportamental observado em trabalhadores que ocupam as mais variadas funções, ela se amolda ao conceito de doença do trabalho, ou seja, aquelas enfermidades que necessitam da comprovação do nexos de causalidade, para que possa ser enquadrada como acidente de trabalho, e o profissional tenha seus direitos assegurados.

Nesse compasso, destaca Ricardo Antonio Berbetz¹⁸:

Tem-se, portanto, que a questão chave envolvendo a Síndrome de Burnout está situada na comprovação do nexos causal entre o trabalho exercido pelo empregado e o acometimento da doença, uma vez que, como observado através da pesquisa, por se tratar de uma mesopatia, não está eximida da comprovação do nexos para que haja responsabilização civil. Tal comprovação deve considerar que cada empregado pode

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 959-33.2011.5.09.0026**. Recorrente: ITAÚ Unibanco S.A. Recorrido: Salete Rubbo. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília. 29 de abril de 2015. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst> > Acesso em: 11 maio 2021.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Editora Atlas S/A, 19ª edição, 2003, p 422.

¹⁸ BERBETZ, Ricardo Antonio. **Aspectos Gerais Da Síndrome De Burnout Como Acidente De Trabalho**. Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR. Ano 2 - Número 1 - Abril 2017. 18p.

vir a manifestar sintomas diferenciados quando acometidos pela Síndrome, devendo ser analisado o trabalho como um macrocosmo, prezando pela saúde do trabalhador como um todo, garantindo-se uma salubridade psicológica no ambiente de trabalho.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL

2.1 Conceito e Elementos da Responsabilidade Civil:

A priori, o termo “responsabilidade” tem origem no vocábulo latino *respondere*, materializando na ideia de que o indivíduo deve responder pelos resultados desencadeados por suas ações.¹⁹

Nesse prisma, ensina Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho, que responsabilidade para o Direito, corresponde a ideia de um dever jurídico sucessivo, ou seja, o indivíduo assume as consequências jurídicas de um fato oriundo de sua atividade, devendo reparar os danos provocados a terceiro. Outrossim, é possível inferir que a responsabilidade civil está ligada a ideia de que alguém agindo a princípio ilicitamente, viola um dever legal ou contratual, restando a ele a obrigação de restabelecer o status quo ante, e sendo impossível alcançar tal situação, restará a opção de compensar pecuniariamente a vítima.²⁰

Diante do exposto, é salutar destacar que o conceito de Responsabilidade Civil abrange três elementos: conduta humana (positiva ou negativa), dano e nexos de causalidade. A priori, a conduta corresponde a uma ação ou omissão, revestida de caráter voluntário, no qual o indivíduo tem consciência do que está praticando, e tal ato possui o condão de provocar danos ou prejuízos. No tocante a essa característica da voluntariedade, é válido ressaltar que não se trata da percepção que o ato é ilícito, mas sim, na capacidade de livre escolha por parte do ser humano.

Nesse interim, de acordo como a ação humana se materializa no plano concreto, ela pode ser classificada como positiva ou negativa. No primeiro caso, se reveste de um comportamento ativo por parte do autor que realiza o ato, por outro lado na omissão, ocorre uma abstenção, e nesse cenário, o não agir é direcionado para aquele indivíduo que tinha o dever jurídico de agir, para evitar um determinado resultado.

Meditando nessa linha de pensamento, sobre o segundo elemento da Responsabilidade Civil, o autor Sérgio Cavalieri Filho destaca a sua imprescindibilidade:

¹⁹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Novo curso de direito civil, v.3: responsabilidade civil**. 17. ed. revisada, ampliada e atualizada – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.p. 45.

²⁰ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Novo curso de direito civil, v.3: responsabilidade civil**. 17. ed. revisada, ampliada e atualizada – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.p. 46.

Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. A obrigação de indenizar só ocorre quando alguém pratica ato ilícito e causa dano a outrem. O dano encontra-se no centro da regra de responsabilidade civil.²¹

Desta forma, é possível inferir que o dano compreende uma ofensa a um bem jurídico tutelado, sendo ele patrimonial ou não, advindo de uma ação ou omissão. Assim, para que esse prejuízo seja indenizável, é imprescindível o preenchimento de alguns requisitos, o primeiro deles é de que a violação do interesse jurídico seja pertencente a uma pessoa física ou jurídica. Ato contínuo, esse dano precisa se revestir de certeza e efetividade, e por último, é primordial que no momento da propositura da ação, a ofensa ainda persista.²²

Por fim, o terceiro elemento que compõe a Responsabilidade Civil, é o nexo de causalidade, tratando-se da relação de causa e efeito, entre a conduta do indivíduo e as consequências desse ato. Portanto, através desse liame causal, será possível identificar o responsável pelo prejuízo causado a terceiro.

Constelando nesse raciocínio, a responsabilidade civil a depender da constatação da culpa na conduta do agente, pode ser classificada em responsabilidade objetiva ou subjetiva. Na 1ª categoria, fundada na teoria do risco, prevê para aqueles que exercem atividades com a capacidade de provocar dano a outrem, a obrigação de responder pelos infortúnios advindos da sua conduta. Deste modo para a caracterização da responsabilidade objetiva é dispensável a comprovação da culpa (*lato sensu*).

Ato contínuo, a teoria da responsabilidade objetiva, encontra guarida no artigo 927, parágrafo único do Código Civil de 2002, designando que haverá ressarcimento ao prejuízo provocado, independentemente de perquirir culpa, nos casos previstos em lei ou nas atividades que em virtude de suas peculiaridades, dispõem de aptidão para demandar lesões no patrimônio material e imaterial de uma pessoa.²³

Outrossim, sendo a principal diferença entre a Responsabilidade Objetiva e Subjetiva a existência de culpa ou não na conduta do indivíduo. Antes de adentrar nas características da

²¹ CAVALIERI, Sérgio Filho. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. Revista e Ampliada. São Paulo: Atlas, 2012. p. 77.

²² GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Novo curso de direito civil, v.3: responsabilidade civil**. 17. ed. revisada, ampliada e atualizada – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.p. 84-86.

²³ BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 11 de setembro de 2021.

teoria subjetiva da responsabilidade, é preciso discorrer sobre a ideia de culpa, que desde os primeiros estudos sobre o ressarcimento do patrimônio alheio, foi alvo de inúmeras discussões.

Em apertada síntese, Clóvis Beviláqua define culpa sendo a negligência ou imprudência, com o condão de provocar violação ao direito de outrem e prejuízos aos bens alheios.²⁴ Por outro turno, Fernando Tartuce ao delinear tal conceito, diferencia culpa em sentido amplo (*lato sensu*) e em sentido estrito (*stricto sensu*). A primeira abrange o dolo, a ação ou omissão voluntária, já a culpa em sentido estrito, corresponde a ofensa a um dever preexistente ou abuso de um direito alheio.²⁵

Nesse compasso, o legislador pátrio ao positivizar no artigo 186 do Código Civil de 2002 que uma pessoa ao praticar uma conduta comissiva ou omissiva voluntária, com negligência, imprudência ou imperícia, ou de forma dolosa, violando direito ou causando dano a outrem, está incorrendo em um ato ilícito, consagra a Responsabilidade Civil Subjetiva, através da culpa em sentido estrito, bem como em dolo.

Desta feita, na culpa *strito sensu*, decorrente de uma violação de um dever de cuidado, apresentando-se nos institutos da negligência, imprudência ou imperícia, o dano e a consequente reparação estão centrados na ideia de que o agente, apesar de não ter a intenção de provocar o infortúnio, não tomou as medidas necessárias para impedir o resultado. Por outro lado, na conduta dolosa, o agente tem ciência das possíveis consequências do seu ato e mesmo assim o executa.

2.2 Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho:

Ultrapassado o conceito de Responsabilidade Civil e seus elementos constituintes, é necessário adentrar ao campo de sua aplicação frente as relações formadas entre empregador e empregado, haja vista que os danos advindos das atividades executadas no ambiental laboral, refletem algumas consequências jurídicas. A luz desse prisma, a Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho está consagrada no art.º 7, XXVIII da Constituição Federal, ao designar que constituirá direito do trabalhador, o seguro contra acidente de trabalho, bem como indenização, quando a conduta do empregador implicar em dolo ou culpa.

²⁴ BEVILÁQUA, Clóvis. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. p. 426.

²⁵ TARTUCE, Flavio. **Manual de Responsabilidade Civil: volume único**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. p. 176.

Meditando na linha de raciocínio em apreço, o autor Fernando Tartuce²⁶ defende a necessidade de estabelecer as diferenças entre a Responsabilidade Direta e Indireta da Empresa no tocante aos seus funcionários. No primeiro caso, está relacionada a violação as normas concernentes ao Direito do Trabalho, de outro giro, na responsabilidade indireta do empregador tem origem no ato de seu colaborador ou preposto, conforme a redação do art. 932, III, do Código Civil. Dessa maneira, é possível inferir que no caso das doenças ocupacionais, especialmente a Síndrome de Burnout, será aplicado a responsabilidade direta do empregador, já que tal transtorno psicossocial é oriundo do desrespeito às normas de segurança e saúde do ambiente do trabalho, onde a empresa não forneceu as estruturas psicológicas e físicas que garantissem a higidez do funcionário.

Outro aspecto fulcral a ser deslindado, com o objetivo de evitar o desenvolvimento de danos laborais de caráter psicossocial e físico, com destaque a Síndrome de Burnout, é o art. 157 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no qual especifica quais as medidas devem ser tomadas pelas empresas:

Art. 157: Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.²⁷

A luz desse prisma, deverão os empregadores promover o cumprimento das regras de segurança e medicina do trabalho, orientando os seus colaboradores quanto a imprescindibilidade de tais medidas, além de permitir que os órgãos fiscalizadores desempenhem o seu papel. Em consequência do exposto, caso a instituição descumpra as regras referentes a saúde e segurança do empregado, e venha ocasionar danos aos seus funcionários, é possível imputar algumas consequências. Desta feita, segundo Amauri Mascaro Nascimento, as responsabilidades da empresa no tocante a ocorrência de acidente de trabalho são:

a) administrativa – multa em relação às infrações relativas à medicina e segurança do trabalho; b) previdenciária, com a concessão do auxílio-acidente e outros benefícios previstos na lei previdenciária; c) trabalhista, garantindo a estabilidade provisória, a contagem do tempo de serviço e FGTS do período de suspensão do contrato de

²⁶ TARTUCE, Flavio. **Manual de Responsabilidade Civil: volume único**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. 668p.

²⁷ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm > Acesso em: 02 maio 2021.

trabalho, dentre outros previstos em lei e jurisprudência; d) responsabilidade civil com a concessão de indenizações de danos morais, danos materiais e danos estéticos.²⁸

Nesse prisma, a primeira hipótese de responsabilidade reveste-se de um aspecto meramente administrativo, no qual o órgão responsável por fiscalizar e fazer cumprir as diretrizes quanto a segurança do obreiro, irá aplicar punições diante das situações de descumprimento. Noutra giro, a segunda possibilidade compreende um benefício de natureza previdenciária, ato contínuo, a terceira categoria é uma responsabilização oriunda do contrato firmado entre empregado e empregador. Por fim, temos a responsabilidade advinda de danos morais e materiais, e nela se desenvolve o ponto crucial do estudo, tendo em vista a discussão doutrinária e sobretudo jurisprudencial, sobre que tipo de responsabilidade seria aplicada nos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, a objetiva, sem investigar a culpa do empregador ou a subjetiva.

Outrossim essa polêmica quanto ao tipo de responsabilidade que deveria ser empregada diante do ressarcimento dos danos materiais e imateriais, oriundos das relações de trabalho, advém da dicção legal do art. 927, parágrafo único do Código Civil de 2002²⁹, ao positivar a Responsabilidade Objetiva do empregador em indenizar o obreiro, sem perquirir a culpa, somente nas hipóteses consignadas em lei ou em decorrência dos riscos das atividades. Em contrapartida o art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, designa a responsabilidade civil subjetiva do empregador, que terá o ônus de ressarcir as lesões a integridade física e psicológica do trabalhador, quando incorrer em dolo ou culpa.

Nesse caminhar, os adeptos da responsabilidade civil objetiva, sustentam que a aplicação dessa tal concepção, se originou na dificuldade probatória dos empregados, vítimas de tais infortúnios, em comprovar que houve violação ou descumprimento as normas de segurança e saúde do trabalho. A vista disso, a adoção da teoria do risco, como fundamento para o ressarcimento dos infortúnios, torna mais acessível a reparação dos prejuízos aturados, considerando que, basta comprovar o nexo casual e o dano, para que possa ter reconhecido o direito as indenizações.

²⁸ 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. 880p.

²⁹ BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 11 de setembro de 2021.

Por outro turno, os defensores da responsabilidade civil subjetiva aplicada nas relações de trabalho, defendem uma possível incompatibilidade entre os dois artigos supracitados, alegando conflito de hierarquia entre as normas.

Nesse diapasão, superando tal controvérsia, o Supremo Tribunal Federal em maio de 2020, em sede de Recurso Extraordinário (RE) 828040, aprovou Tese em Repercussão Geral (Tema 932), fixando a Responsabilidade Civil Objetiva como exceção para o ressarcimento das lesões acidentárias, somente aplicada para aqueles trabalhadores que exercem atividades de risco ou nas situações já previstas em lei. Além disso, sustentou a compatibilidade entre os artigos art. 927, parágrafo único, do Código Civil e o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ressaltando que a responsabilidade subjetiva é imperiosa no Direito Brasileiro, sendo ônus da parte que ajuizar ação de ressarcimento de danos materiais e imateriais, comprovar o dolo ou a culpa da parte adversa, bem como o nexo causal.

Tema 932 - 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, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.³⁰

Por fim, quanto a Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho, é salutar destacar a Emenda Constitucional nº 45/ 2004, que ampliou as competências da Justiça do Trabalho e inseriu no inciso VI, o julgamento e processamento das ações relativas à indenização por dano moral ou patrimonial, derivadas das relações de trabalho, como matérias a serem julgadas perante a Justiça Trabalhista.

Desta feita, ao retirar tais ações da competência da Justiça Comum, o legislador facilita o acesso do trabalhador a Justiça, tendo em vista que, no âmbito da Justiça do Trabalho, vigora o princípio do *jus postulandi*, presente no art. 791 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no qual empregados e empregadores poderão ingressar e acompanhar demandas perante a Justiça Trabalhista, sem a necessidade de estar representado por advogado. É oportuno destacar que, esse direito de pedir em juízo, sem a representação de um patrono, está limitado ao âmbito da instância ordinária e a fase processual que tramite até o Tribunal Regional do Trabalho, consoante redação da Súmula 425 do TST³¹ (Tribunal Superior do Trabalho).

³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº.: 828.040**. Relator: Ministro Alexandre De Moraes. Brasília. 12 de março de 2020. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>>. Acesso em 29 de agosto de 2021.

Ainda sobre a tramitação das ações de indenização em decorrência de acidentes de trabalho perante a Justiça do Trabalho, é imprescindível salientar que essa mudança traz outra benesse aos trabalhadores, já que na esfera da justiça especializada em dirimir questões laborais, aplica-se o princípio *in dubio pro operário*, ou seja, diante de uma norma que comporte várias interpretações, deve-se privilegiar aquela mais favorável ao obreiro – parte hipossuficiente da relação.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL FRENTE AO ACOMETIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

3.1 Danos Materiais e Morais em decorrência do desenvolvimento da Síndrome de Burnout:

Em face da execução do contrato de trabalho, pode surgir ofensas a segurança e saúde do trabalhador, comprometendo a sua higidez física e mental, tais infortúnios estão materializados nas doenças ocupacionais, profissionais e acidente de trabalho em sentido estrito. Dentre tais enfermidades, destaca-se a Síndrome de Burnout, desencadeada pelo estresse laboral e pelas condições nos quais o empregado está exposto, correspondendo assim a um colapso físico e mental.

Nesse prisma, esse distúrbio psicossocial está intrinsecamente ligado ao dever de o empregador zelar por um ambiente de trabalho sadio e salubre. Além disso, é importante sublinhar que essa patologia tem o condão de provocar consequências em várias áreas da vida do indivíduo, a citar a perda ou diminuição da capacidade laborativa, levando o obreiro a não conseguir desempenhar seu ofício, nem tampouco se readaptar a uma nova função.

Assim, em face dessas consequências, faz surgir para a vítima o direito a indenizações a título de danos materiais, morais e até mesmo existências, já que o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, compromete o projeto de vida do trabalhador, impedindo que ele evolua nos seus objetivos profissionais, bem como implica no convívio social e familiar.

Desta feita, no tocante ao dano material, ele abrange as perdas patrimoniais sofridas pelo obreiro, incluindo os gastos dispendidos para a sua recuperação, além da possível incapacidade para a atividade laborativa, de acordo com a lesão aturada. Nessa esteira, o Código Civil estabelece quanto ao dano patrimonial, duas espécies, a 1º é o denominado dano emergente, comportando aquilo que o indivíduo efetivamente perdeu. Em seguida, a outra

³¹ **Súmula nº 425:** O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

espécie faz referência aquilo que o colaborador deixará de ganhar ou que já perdeu em virtude do afastamento da sua função, correspondendo ao lucro cessante.

Nessa mesma perspectiva, o art. 950 do Código Civil, define que, se dá ofensa, o trabalhador não puder mais exercer o seu ofício ou profissão, além do pagamento das custas com o tratamento médico e os lucros cessantes até o restabelecimento, caberá o pagamento de uma pensão abrangendo os valores envolvidos no trabalho para qual o indivíduo foi inabilitado, bem como a depreciação que sofreu.³²

Noutro pórtico, o dano moral conforme alude a autora Maria Helena Diniz, representa as ofensas aos interesses não patrimoniais de uma pessoa física ou jurídica em decorrência de um ato lesivo.³³ Imerso nessa linha de intelecção, tal ofensa encontra sede constitucional no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal, ao designar que é garantido o direito a inviolabilidade a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e caso haja o desrespeito a essa proteção, será cabível a reparação, bem como direito de resposta, equivalente ao agravo.

Com efeito, o dano moral é aquele decorrente da violação dos direitos de personalidade do indivíduo, e no campo do Direito do Trabalho, esses direitos de personalidade estão representados pelos horários de descanso, férias remuneradas, ambiente laboral confortável, direito a desconexão das funções e entre outros. Por conseguinte, corroborando quanto legitimidade dos danos morais, em decorrência das lesões acidentárias, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado³⁴ sustenta:

As lesões acidentárias também podem causar dano moral ao trabalhador. Este, conforme visto, consiste em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana. a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem, segundo sua gravidade, provocar substanciais dores físicas e psicológicas no indivíduo, com intensidade imediata ou até mesmo permanente, ensejando a possibilidade jurídica de reparação. Ressalte-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). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição Federal, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

Desta feita, a Síndrome de Esgotamento Profissional ao atingir o empregado, imputa a empresa contratante a responsabilidade pelos danos provocados, conforme elucida o julgado

³² Art. 950 - Se dá ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

³³ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. V. 2. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 5.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 741.

exposto a seguir, no qual o obreiro desenvolveu tal patologia, em decorrência do exercício de atividades extenuantes e cobranças excessivas:

DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT – INDENIZAÇÃO.

Agredidos os direitos de personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram ao quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos do arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT – RO: 001148643220155030132 MG 0011486-43.2012.5.03.0132, Relator: Denise Alves da Horta, Data de Julgamento: 27/10/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/10/2017. DEJT/TRT-3).³⁵

Por fim, a lei 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, buscando regular a reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, positiva nos artigos 223-A ao 223-G, as hipóteses de incidência de tal ofensa, bem como estipulou quais os direitos de personalidade do trabalhador estão tutelados por tal proteção legal. Além disso, fixou expressamente a possibilidade de cumular o pedido de reparação dos danos extrapatrimoniais com os materiais, desde que eles sejam oriundos do mesmo ato ofensivo.

3.2 Indenizações por Síndrome de Burnout à luz da Jurisprudência Pátria:

Frente a essa abordagem, o obreiro ao ser acometido pela Síndrome de Esgotamento Profissional, faz jus a reparação dos danos materiais e imateriais sofridos em consequência do dever constitucional do empregador em assegurar um ambiente do trabalho equilibrado, livre de perigos a integridade física e mental do funcionário. Meditando nessa linha de pensamento, os tribunais brasileiros reconhecem a Responsabilidade Civil da empresa, sendo imperioso que nos autos da ação, esteja devidamente comprovada a relação de causa e efeito, entre o ambiente laboral, as circunstâncias que o labor é exercido e o desenvolvimento da patologia.

Outrossim, a fim de destacar o aludido posicionamento da Justiça Brasileira, é imperioso trazer à baila o acórdão proferido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em face do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo n.º.: AIRR-226-03.2013.5.15.0100, no qual por unanimidade, os desembargadores decidiram pela manutenção dos danos morais, em face do desenvolvimento da Síndrome de Burnout em decorrência das condições laborais, *in casu*, pelas metas excessivas e cobranças amedrontadoras.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. **DOENÇA OCUPACIONAL. "SÍNDROME DE**

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º.**: 001148643220155030132 MG 0011486-43.2012.5.03.0132, Recorrente: **Marco Afonso Quintão Cardoso e Banco Santander (Brasil) S.A.** Minas Gerais. Relator: Desembargadora Denise Alves da Horta. Data de Julgamento: 27/10/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/10/2017. DEJT/TRT-3. Disponível em: < <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011486-43.2015.5.03.0132/2>> Acesso em 24 de agosto de 2021.

BURNOUT" OU "SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL". RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. DANOS MORAIS. 2. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral 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, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. {...} **Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho. Na hipótese, foi evidenciado o nexo concausal entre a patologia da qual a Reclamante era portadora (Síndrome de Burnout) e a atividade de bancária por ela desempenhada. {...} Com efeito, o TRT consignou, com base no laudo pericial, que há concausalidade entre a depressão grave da Autora (síndrome de "burnout") e o trabalho desenvolvido no Banco Reclamado, uma vez que “houve transição sem preparo, forma de atuação sobre sistema de metas de forma exagerada, cobranças em tom de ameaça no que diz respeito à retirada de seu cargo e etc”.**

(TST – AIRR: 226-03.2013-5.15.0100, Relator: Mauricio Godinho Delgado. Agravante: Banco do Brasil S.A. Agravado: Sandra de Arruda Felix Cerqueira Leite. Data de Julgamento: 17/08/2016. 3ª Turma. Data de Publicação: 19/06/2016).³⁶

Por conseguinte, outro importante julgado reconhecendo a Síndrome de Burnout como ensejadora a reparação aos danos morais, pautado na obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho adequado e seguro, fundamentado no nexo concausal entre a enfermidade desencadeada e as circunstâncias laborais que o funcionário estava submetido, segue abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (BURNOUT) E TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA (TAG). GERENTE BANCÁRIO VAN GOGH. NEXO CONCAUSAL CONFIRMADO. DANO EXISTENCIAL. O conjunto fático-probatório, especialmente a perícia médica produzida nos autos, aponta de maneira incontestável que as enfermidades psiquiátricas que acometem o Reclamante (Síndrome do Esgotamento Profissional) e Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) teve o seu desencadeamento em decorrência das atividades desempenhadas perante o Empregador. {...} Evidenciado o nexo de concausalidade entre os distúrbios e as condições de trabalho suportadas ao longo de anos de trabalho nas agências bancárias do Réu, pertinente a indenização pelo dano existencial identificado. (TRT – 6 – RO: 0000706-52.2019.5.06. 0251. Relator: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo. Recorrente: Banco Santander (Brasil) S/A. Recorrido: André Leonardo Nascimento Macedo. Data de Julgamento: 14/07/2021. 2ª Turma. Data de Publicação: 14/07/2021).³⁷

³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Nº.:** 226-03.2013.5.15.0100. Agravante: Banco do Brasil S.A. Agravado: Sandra de Arruda Felix Cerqueira Leite. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Brasília. 17 de agosto de 2016. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em 27 de agosto de 2021.

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº.:** 0000706-52.2019.5.06.0251. Recorrente: Banco Santander (Brasil) S/A. Recorrido: André Leonardo Nascimento Macedo. Relator: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo. Recife. 14 de julho de 2021. Disponível em: <

Nesse caminhar, é possível inferir que para o reconhecimento do direito a indenizações, é imprescindível a comprovação do nexo de causalidade entre as atividades desempenhadas, o ambiente laboral e o desenvolvimento do Burnout. E quando se trata das doenças ocupacionais, para realizar a demonstração desse liame causal, um dos elementos probatórios mais importantes é o laudo técnico produzido por médicos e peritos.

A vista disso, para a produção desse documento, é fundamental analisar diversos fatores, e como forma de elucidar quais devem ser esses aspectos observados pelos médicos e peritos ao investigar o obreiro e as estruturas laborais, a fim de identificar o liame causal, e consequentemente imputar a obrigação de ressarcir, o Conselho Regional de Medicina (CRM), através da Resolução nº 2.183, de 21 de Junho de 2018³⁸, fixou alguns procedimentos, a citar: o histórico clínico e ocupacional do indivíduo, a organização do trabalho, o espaço laboral, a identificação de possíveis riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e elementos estressores, bem como a colheita de declarações dos funcionários da empresa.

A luz desse prisma, através desse laudo médico e pericial minucioso sobre as condições laborais e o histórico do funcionário, será possível identificar a origem do acometimento da Síndrome de Burnout, bem como fixar as circunstâncias que contribuíram para intensificar tal quadro clínico, determinando a culpa do empregador e consequentemente a obrigação de reparar os danos sofridos pelo obreiro. Confirmando a importância desse laudo pericial, como instrumento comprobatório do nexo de causalidade, segue o julgado abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (BURNOUT). GERENTE BANCÁRIO. NEXO DE CAUSALIDADE CONFIRMADO. O conjunto fático-probatório, especialmente a perícia médica produzida nos autos, aponta de maneira incontestável que a enfermidade psiquiátrica que acomete o Reclamante (Síndrome do esgotamento profissional) decorreu das atividades desempenhadas perante o Empregador, desvencilhando-se a contento do encargo processual de demonstrar o nexo causal. Apelo improvido, no aspecto. (TRT- 6 – Recurso Ordinário nº: 0000747-87.2017.5.06.0251, Rel. Eneida Melo Correia De Araújo, 2ª Turma. Data de Julgamento: 13/10/2020.³⁹

<https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000706-52.2019.5.06.0251/2>> Acesso em: 27 de agosto de 2021.

³⁸ BRASIL. **Resolução nº 2.183, de 21 de junho de 2018.** Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Brasília, DF: Presidente do Conselho de Medicina, [2018]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/41779130/do1-2018-09-21-resolucao-n-2-183-de-21-de-junho-de-2018-41778871>. Acesso em 17 de agosto de 2021.

³⁹ BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº.:** 0000747- 87.2017.5.06.0251. Recorrente: Banco Santander (BRASIL) S.A. Recorrido: Andre Leonardo Nascimento Macedo. Pernambuco. 13 de outubro de 2020. 2ª Turma. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000747-87.2017.5.06.0251/2> >. Acesso em: 12 maio 2021.

Desta feita, é primordial que o trabalhador ao pleitear tais direitos, demonstre nos autos a ocorrência desse cenário, reunindo além do parecer médico e pericial, demais provas que confirmem o acometimento do Burnout. Por conseguinte, esse ônus probatório torna o pleito bastante dispendioso para o obreiro, já que a maior parte dessas informações estão à disposição apenas do empregador, restando assim muitas vezes frustrado o pedido da vítima.

Outrossim, essa dificuldade de comprovação do liame causal pode ser observada através de alguns julgados, conforme assinalado abaixo:

ACIDENTE DO TRABALHO. PROFESSORA. SÍNDROME DE BURNOUT – INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE NÃO COMPROVADA. NEXO CAUSAL COM LABOR DESCARATADO. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO. BENEFÍCIO INDEVIDO. Para a concessão do benefício acidentário é imprescindível a comprovação do acidente ou o diagnóstico da doença, a caracterização do nexo causal com o trabalho e a efetiva incapacidade profissional. A ausência de quaisquer destes requisitos desautoriza a reparação pretendida. Preliminar rejeitada e, no mérito, recurso desprovido. (TJ/SP - Apel: 00345836620118260053, Rel. João Negrini Filho, 16ª Câ. D. Público, j. 08/04/2014 – p. 11/04/2014).⁴⁰

EMENTA: DEPRESSÃO PROFUNDA. SÍNDROME DE BURNOUT. ACIDENTE DE TRABALHO. INCAPACIDADE. ESTRESSE PROFUNDO NO LOCAL DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. Não há que se falar em indenização por dano moral e material causada por acidente de trabalho, como quer o recorrente, ante a inexistência do nexo de causalidade entre a enfermidade e as funções desempenhadas pelo reclamante, no âmbito do banco reclamado. Ainda que a doença tenha se manifestado em data anterior à instauração do procedimento de apuração interna, não há prova nos autos que evidencie como agente causador o local e/ou as atribuições desenvolvidas pelo reclamante.

(TRT 22 - RO Nº 0002357-88.2015.5.22.0001, Relatora: Juíza Convocada Basílica Alves da Silva. 1ª Turma. Julgado em 27 de novembro de 2017).⁴¹

Dessa forma, é possível inferir que, apesar dos tribunais brasileiros reconhecerem a Síndrome de Burnout como causa ensejadora de reparação dos infortúnios sofridos pelo trabalhador, essa indenização fica condicionada a comprovação do liame causal pela vítima – parte hipossuficiente da relação – e em face dessa dificuldade probatória, em muitos casos os direitos desses trabalhadores permanecem violados, haja vista eles não dispõem de meios suficientes para demonstrar tal relação de causa e efeito.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Apelação nº:** 00345836620118260053. Apelante: Jacira Resende Rodrigues. Apelado: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Juiz: João Negrini Filho. São Paulo. 11 de abril de 2017. 16ª Câmara. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=1H0003A8T0000&processo.foro=53&processo.numero=0034583-66.2011.8.26.0053&uuidCaptcha=sajcaptcha_8f5b7dca0ff34bf68b15e5e24fb6d667> Acesso em 11 maio 2021.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário nº:** 0002357-88.2015.5.22.0001. **Recorrente:** Brunno Wauvenargues Eugênio Rocha Paz. Recorrido: Banco do Brasil. Relatora: Juíza Convocada Basílica Alves da Silva. Teresina. 27 de novembro de 2017. 1ª Turma. Disponível em: <<https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0002357-88.2015.5.22.0001/2>>. Acesso em 20 de agosto de 2021.

Ademais, é importante frisar que apesar da Síndrome de Burnout já constar no rol de doenças do Ministério Público e da OMS (Organização Mundial da Saúde), como uma das patologias decorrentes das atividades laborais e das circunstâncias que são exercidas, tal problema ainda permanece imperceptível para uma boa parcela dos trabalhadores, empregadores e a sociedade, dificultando que as vítimas de tal distúrbio psicossocial reconheçam os sintomas, e assim busquem tratamento, e conseqüentemente reparação dos infortúnios sofridos.

CONCLUSÃO

Prefacialmente, o artigo se propôs a analisar a Responsabilidade Civil do empregador frente ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout e a necessidade de comprovar o nexo de causalidade entre o acometimento desse distúrbio psicológico e as relações de trabalho, para que o obreiro possa exigir a reparação dos danos sofridos.

A partir do estudo foi possível depreender que a Síndrome de Burnout é uma das principais enfermidades que atingem os trabalhadores no ambiente profissional contemporâneo, caracterizado por jornadas exaustivas, desmandos, metas de produtividade inalcançáveis, ambientes insalubres, cobranças excessivas e entre outras características que contribuem para a incidência desse problema psicossocial.

Outrossim, ao se debruçar sobre o tratamento destinado a Síndrome de Burnout na legislação trabalhista nacional, enquadrando-a na categoria de acidente de trabalho, constatou-se que apesar de garantir direitos previdenciários, ainda é insuficiente a proteção legal dirigida aos danos materiais e morais sofridos pelos trabalhadores, em decorrência do ônus probatório enfrentado pelos obreiros.

Ato contínuo, ao estudar a Responsabilidade Civil e os seus elementos constituintes, bem como sua aplicação em face das relações de trabalho, o olhar da pesquisa foi direcionado para a imprescindibilidade do nexo causal entre a ofensa sofrida e o ato ensejador, para definir a contribuição do empregador para o fato, bem como imputar sua obrigação de ressarcir pelos infortúnios aturados. Ainda no que concerne aos danos materiais e morais provindos do acometimento da Síndrome de Burnout, a análise realizou-se através da ótica de que, o ônus probatório enfrentado pela vítima do Burnout em demonstrar a relação de causa e efeito entre o desenvolvimento da patologia e as condições laborais, acarreta uma obrigação excessiva ao obreiro atingido por tal patologia, tornando o ingresso a justiça bastante dispendioso.

Nessa perspectiva, discutiu-se a possível incompatibilidade entre os artigos 7º, XXVIII da Constituição Federal e o art. 927, parágrafo único do Código Civil de 2002, questionando se seria aplicável no âmbito das lesões acidentárias a reponsabilidade subjetiva ou objetiva, dispensando a investigação da culpa do indivíduo.

Por conseguinte, ao realizar a análise de algumas decisões proferidas pelos tribunais brasileiros foi possível depreender que, apesar da jurisprudência pátria reconhecer a Síndrome de Burnout como fonte de indenização, condiciona esse ressarcimento a comprovação nos autos

do liame causal entre as condições laborais e o desenvolvimento da enfermidade. Em consequência desse encargo probatório, em várias situações a vítima permanece sem acesso a devida reparação, nem mesmo recebe o tratamento adequado, levando-o a se afastar do mercado de trabalho e não se adaptar as outras funções.

Posto isso, a fim de evitar que as vítimas de doenças ocupacionais, especialmente a Síndrome de Burnout não fiquem sem a devida reparação e conseqüentemente não recebam a intervenção médica necessária para o restabelecimento, em face da dificuldade de apresentar elementos probatórios, é essencial que os tribunais brasileiros adotem uma posição com enfoque na vítima, fundamentada na dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, priorizando assim a proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores, propiciando que na relação processual o obreiro tenha acesso a ferramentas adequadas e eficazes para conseguir a reparação do dano aturado.

Outrossim, além de superar essa dificuldade sustentada pelos empregadores no tocante a demonstração do nexos de causalidade, é salutar fomentar a garantia de um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, com as ferramentas necessárias para evitar o esgotamento profissional e o acometimento das lesões acidentárias. Assim, ao proteger o meio ambiente do trabalho, além de garantir os meios adequados para que o trabalhador execute suas atividades de forma digna, traz reflexos diretamente na saúde do empregado como indivíduo inserido na sociedade. Portanto, essa obrigação não é apenas um dever inerente do contrato firmado entre as partes, mas sim, um dever perante toda a coletividade, haja vista que os efeitos do acometimento das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho refletem em vários níveis, seja pessoal, social e institucional.

Nessa esteira, é oportuno mencionar que o ambiente de trabalho não compreende apenas o espaço físico que o funcionário executa suas tarefas, ele estende-se para as condições psicológicas e sociais no qual o indivíduo ao realizar o seu ofício está exposto. Dessa forma, é imprescindível voltar o olhar para medidas preventivas e para as leis que regulam a saúde e segurança dos profissionais.

Por fim, espera-se que esse artigo possa contribuir para a temática da Responsabilidade Civil do Empregador frente ao acometimento da Síndrome de Burnout, de forma a deixar mais claro os contornos de sua aplicação, bem como tornar mais fácil o ingresso a justiça para o trabalhador na busca de reparações. Além disso, trazer à tona as doenças psicossociais, que muitas vezes os sintomas são invisíveis para a análise dos tribunais brasileiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVINO, Mariana. **Saúde Mental – Estamos todos Exaustos!**. Revista Viva Saúde. ed. n° 209 de abril de 2021. p. 89. Disponível em: < <https://www.ismabrasil.com.br/noticia/estamos-todos-exaustos-revista-viva-saude>>. Acesso em 06 julho de 2021.

BERBETZ, Ricardo Antonio. **Aspectos Gerais Da Síndrome De Burnout Como Acidente De Trabalho**. Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR. Ano 2 - Número 1 - Abril 2017. 18p.

BEVILÁQUA, Clóvis. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. p. 426.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 julho 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: 06 julho 2021.

BRASIL. **Lei Nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm> Acesso em: 06 julho 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm > Acesso em: 02 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm > Acesso em: 02 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 11 de setembro de 2021.

BRASIL. **Portaria nº. 1339, de 18 de novembro de 1999**. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: < https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html> Acesso em 02 maio 2021.

BRASIL. **Portaria nº. 2.309, de 28 de agosto de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em 06 julho 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 959-33.2011.5.09.0026**. Recorrente: ITAÚ Unibanco S.A. Recorrido: Salete Rubbo. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília. 29 de abril de 2015. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>> Acesso em: 11 maio 2021.

BRASIL. **Resolução nº 2.183, de 21 de junho de 2018.** Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Brasília, DF: Presidente do Conselho de Medicina, [2018]. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/41779130/do1-2018-09-21-resolucao-n-2-183-de-21-de-junho-de-2018-41778871>. Acesso em 17 de agosto de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº.: 828.040.** Relator: Ministro Alexandre De Moraes. Brasília. 12 de março de 2020. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>>. Acesso em 29 de agosto de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº.: 001148643220155030132 MG 0011486-43.2012.5.03.0132,** Recorrente: **Marco Afonso Quintão Cardoso e Banco Santander (Brasil) S.A.** Minas Gerais. Relator: Desembargadora Denise Alves da Horta. Data de Julgamento: 27/10/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/10/2017. DEJT/TRT-3. Disponível em: < <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011486-43.2015.5.03.0132/2>> Acesso em 24 de agosto de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Nº.: 226-03.2013.5.15.0100.** Agravante: Banco do Brasil S.A. Agravado: Sandra de Arruda Felix Cerqueira Leite. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Brasília. 17 de agosto de 2016. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em 27 de agosto de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº.: 0000747-87.2017.5.06.0251.** Recorrente: Banco Santander (BRASIL) S.A. Recorrido: Andre Leonardo Nascimento Macedo. Pernambuco. 13 de outubro de 2020. 2ª Turma. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000747-87.2017.5.06.0251/2> >. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Apelação nº.: 00345836620118260053.** Apelante: Jacira Resende Rodrigues. Apelado: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Juiz: João Negrini Filho. São Paulo. 11 de abril de 2017. 16ª Câmara. Disponível em: < https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=1H0003A8T0000&processo.foro=53&processo.numero=0034583-66.2011.8.26.0053&uuidCaptcha=sajcaptcha_8f5b7dca0ff34bf68b15e5e24fb6d667> Acesso em 11 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário nº.: 0002357-88.2015.5.22.0001. Recorrente:** Brunno Wauvenargues Eugênio Rocha Paz. Recorrido: Banco do Brasil. Relatora: Juíza Convocada Basílica Alves da Silva. Teresina. 27 de novembro de 2017. 1ª Turma. Disponível em: <<https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0002357-88.2015.5.22.0001/2>>. Acesso em 20 de agosto de 2021.

CAVALIERI, Sérgio Filho. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10. ed. Revista e Ampliada. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico.** V. 2. São Paulo: Saraiva, 1998.

FRANCO, Márcia Villar; REIS, Karina Pregnolato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; SANTOS, Haroldo Lima dos. **Síndrome de Burnout e seu Enquadramento como Acidente do Trabalho**. *Intr@ciência – Revista Científica*. FAGU (Faculdade do Guarujá). Edição 17 – março de 2019. Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf>. Acesso em: agosto de 2021.

FREUDENBERGER, H. *Staff Bureau Journal of Social. Signs*, 30, p.159/165, 1974.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Novo curso de direito civil, v.3: responsabilidade civil**. 17. ed. revisada, ampliada e atualizada – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 14. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MASLACH, C. **Burnout: The Cost of Caring**. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Editora Atlas S/A, 19ª edição, 2003, p 422.

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.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa dos Psicólogos, 2002.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho: Reflexo da Contemporaneidade**. *Revista de Direito Sanitário*., vol. 3, nº 1, março de 2002. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/81488>> Acesso em: 23 maio 2021.

TARTUCE, Flavio. **Manual de Responsabilidade Civil: volume único**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

TRINDADE, Jorge. **Manual de Psicologia Jurídica para Operadores de Direito**. 6.ed.rev.atual. e. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.