

# SÍNDROME DE BURNOUT E O REFLEXO NO DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

*Suzani Andrade Ferraro<sup>1</sup>*

## INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um transtorno psicológico gerado pelo cansaço extremo, estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas, afetando a qualidade de vida do trabalhador.

A principal causa é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, policiais, jornalistas, advogados, dentre outros. Neste cenário, percebe-se que trabalhadores que tenham muita pressão no seu dia-a-dia, que lide com aumentos da jornada ou excesso de tarefas e responsabilidades, ou ainda que enfrente um ambiente instável com colegas e superiores estão mais predispostos a desenvolverem a doença. Entre os principais sintomas, além do esgotamento, constam dores de cabeça frequentes, alterações de humor e sono, dificuldade na concentração, sentimentos de incompetência e negatividade constantes.

Atualmente, diante da pandemia do COVID-19, com mudanças no ambiente de trabalho, imposição do home office, acúmulo de funções, jornadas excessivas, constatou-se um significativo aumento do número de casos da Síndrome.

Neste contexto, em janeiro de 2022, a OMS – Organização Mundial da Saúde incluiu a síndrome de burnout como fenômeno ocupacional (doença de

---

<sup>1</sup> Doutora e Mestre em Direito pela PUC-SP, Master em Dirección Y Gestión de Planes Y Fondos de Pensiones pela Universidade de Alcalá na Espanha. Professora da UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Membro Consultora da Comissão Especial de Direito Previdenciário da OAB Nacional. Associada da ACAT, Membro da Escola da ABRAT. Presidente da Comissão de Previdência Social Pública e Complementar da OAB-RJ. Membro e Presidente da Comissão de Seguridade Social do IAB - Instituto dos Advogados Brasileiro.

trabalho), recebendo o código QD85 e caracterizada como “*estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso*”.

Deste modo, diante da alteração é possível constatar reflexos no direito do trabalho e previdenciário, podendo o trabalhador ter direito ao afastamento decorrente de doença ocupacional. Nesse sentido, caso o trabalhador seja diagnosticado com a síndrome de burnout, tendo a indicação médica de afastamento pelo período superior a 15 dias, poderá pedir o benefício por incapacidade temporária acidentário (auxílio-doença acidentário -equiparado ao acidente de trabalho), junto ao INSS. E, com sua recuperação e retorno, terá direito a estabilidade de 12 meses no emprego. Em casos mais graves, na permanência da incapacidade para o trabalho, o trabalhador poderá ter direito a aposentadoria por invalidez.

## **1.DIFERENÇAS ENTRE STRESS E SINDROME BURNOUT**

O trabalho é uma ocupação que o ser humano exerce por muito tempo no decorrer de sua vida. Em alguns casos o trabalhador se sente sobrecarregado, cansado, pois é incumbido de muitas responsabilidades. E os reconhecimentos tão desejados como a valorização pessoal, financeira, social acabam não fazendo parte do seu meio, causando sentimentos negativos.

Segundo Pereira (2015), o que é uma fonte de reconhecimento e de satisfação para alguns, para outros é uma angústia, uma expiação a ser cumprida até que venha a aposentadoria. Nos casos em que a satisfação não acontece, a tristeza chega, o sentimento de incapacidade toma conta, é preciso tomar cuidado, pois estes podem ser sintomas de uma doença, não muito conhecida, porém é causadora de muitos problemas psicológicos e físicos, a chamada Síndrome de Burnout.

Na psicologia, o termo é utilizado como uma metáfora que expressa o esgotamento físico, mental e emocional do trabalhador em função do labor que vem desempenhando (PEREIRA, 2015, p. 10-11). Este esgotamento físico, mental e emocional do trabalhador, é denominado síndrome de Burnout, essa síndrome tem como características, a exaustão emocional, desumanização e redução da realização pessoal.

Segundo Pereira (2015), esses sintomas são característicos da Síndrome de Burnout, porém não se manifestam todos de uma vez, porque isso depende de alguns fatores para a presença destes agravantes, deve-se observar a predisposição genética, fatores sociais e ambientais que de fato vão influenciar de forma individual na pessoa. Além disso, estes sintomas podem influenciar de forma negativa a vida familiar da pessoa, pois acaba se isolando, afastando-se da família, dos amigos, e isso muitas vezes tem como consequência o divórcio, a separação, pelo não entendimento da doença e das dificuldades que a pessoa está vivenciando.

Quanto ao stress têm alguns sintomas em comum, dificultando a diferenciação entre os dois, porém não são iguais. O stress pode ser de âmbito negativo e positivo, denominados Eustress e Distress, no qual Eustress é considerado algo motivador, que faz com que a pessoa seja produtiva, aumentando o seu ritmo de trabalho. Já o Distress pode ser entendido como uma tentativa de superação que fracassa.

A Síndrome de Burnout é sempre um diagnóstico negativo, causando desgaste, desmotivação, a pessoa responsabiliza sempre o trabalho por seu estado. O indivíduo possui características, como ironia, irritabilidade, e problemas no meio social do trabalho. Lembrando que o stress é característico do individualismo, e o Burnout engloba o meio, afetando tanto a pessoa que sofre da doença, quanto seus colegas de trabalho. Para Sobrinho (2018), a Síndrome de Burnout pode ser diagnosticada em várias profissões de caráter assistencial, seja ela médicos, profissionais da educação, psicólogos, bombeiros, assistentes sociais, policiais, entre outros que lidam diretamente com pessoas que precisam de ajuda.

Segundo Pereira (2015), coube a Herbert J. Freudenberger ser primeiro a utilizar a denominação em seu artigo Staff Burn-out, em 1974, para alertar a comunidade científica dos problemas a que os profissionais da saúde se encontravam expostos em função do trabalho. Os primeiros estudos se deram com os profissionais da saúde, sendo os mais afetados na época, porém, atualmente a Síndrome não se restringe somente aos profissionais da saúde. Ademais, é possível observar a presença desta síndrome com muita intensidade nos professores, pois esses enfrentam muitas dificuldades no decorrer do seu trabalho, essas dificuldades contribuem para o desenvolvimento de sintomas

como o stress ocupacional, que em seguida pode desencadear a Síndrome de Burnout.

Os sintomas de Burnout são evidenciados também pelo desinteresse demonstrado pelo professor em interagir socialmente com seus alunos, além do agravamento de problemas de controle de disciplina em sala de aula, com reflexos nos níveis de produtividade escolar. Há casos em que o professor tem que lidar com a escassez ou a falta de recursos materiais, agravadas pela má gestão de pessoas no cenário organizacional das escolas, o que é também estressante (SOBRINHO, 2018, p. 31.)

Destaca-se que as múltiplas jornadas de trabalho, muitas vezes força o obreiro a assumir tarefas em mais de uma organização, exercendo suas atividades sem descanso. Isso exige mais horas de deslocamento, maior esforço de adaptação a ambientes diversos, sobrecarga física e cognitiva. A Síndrome de Burnout é de fato uma doença, que se não tratada pode causar danos maiores. Os sintomas são prejudiciais ao estado físico e psicológico da pessoa, prejudicando-a em sua vida profissional e pessoal. Contudo, essa avaliação deverá ser realizada pelo médico e o psicólogo. Eles deverão emitir um relatório detalhando do histórico do paciente, laudo médico, atestado informando o período de afastamento e encaminhamento para perícia no INSS. Importante ainda uma avaliação jurídica para possibilitar o exaurimento de todas as possibilidades de provas.

Portanto, uma vez comprovada a síndrome de burnout, resta incontestável que poderá acarretar na perda do empregado, de forma temporária ou definitivamente, tendo direito ao afastamento decorrente de doença presumidamente ocupacional, sem a necessidade de comprovação e enquadramento por ações trabalhistas, facilitando o recebimento da espécie de benefício por incapacidade temporária acidentário (auxílio-doença acidentário), ou, então, em casos mais severos, à aposentadoria por invalidez hoje denominada benefício por incapacidade permanente acidentária.

## **2 CLASSIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT ENQUANTO PATOLOGIA**

Segundo Pereira (2015), devido ao aprofundamento dos estudos sobre as doenças ocupacionais, bem como sobre a Síndrome de Burnout e sua

gravidade, no Brasil passou a ser uma doença do exercício laboral, entretanto, ainda não é reconhecida da merecida forma. Por apresentar sintomas invisíveis, geralmente psicológicos, a lei que reconhece a Síndrome de Burnout não é empregada adequadamente, por conter diversos fatores que contribuem para a decorrência desta síndrome é difícil comprovar que seu surgimento foi no local de trabalho, dificultando assim os direitos dos trabalhadores.

Importante salientar que, para o trabalhador tenha seus direitos preservados, seu afastamento deve ser caracterizado como benefício por incapacidade temporária acidentário (auxílio-doença). Nesse caso a empresa será responsável por emitir uma comunicação de acidente de trabalho (CAT), para o Instituto Previdenciário. E, nesse caso é considerado prejudicial para a empresa, a qual tem que arcar financeiramente com todas as despesas do funcionário, custeando principalmente sua aposentadoria.

Segundo menciona Pereira (2015), a partir de 2007, entrou em vigor a lei de nº 11.430/2006, possibilitando o diagnóstico através de perícia onde o portador através do NTE – Nexo Técnico Epidemiológico, comprovante da doença, será o documento que comprova, que será apresentado para o seu empregador podendo assim a aposentadoria ser concedida pelo INSS. Pode-se perceber a ocorrência de avanços em relação à Síndrome de Burnout e um dos principais é a aceitação das pessoas, tanto a portadora, quanto os colegas de trabalho e a instituição na qual a pessoa trabalha. Isso faz com que seja tratada com respeito e dignidade, sem ser taxada de preguiçosa, incompetente, ou má profissional.

A novidade com relação ao tema é apenas a inclusão de código de CID específico para a Síndrome de Burnout a partir de 1º de janeiro 2022, uma vez que a OMS não reconhecia a relação entre a Síndrome de Burnout e o trabalho. A atualização da listagem de CIDs com a descrição da Síndrome de Burnout como resultante de estresse crônico no trabalho (CID 11), portanto, não impõe novas regras ou diretrizes, mas ratifica entendimento jurisprudencial trabalhista já consolidado. Vale sempre lembrar que o enquadramento de determinada hipótese em caso de Síndrome de Burnout, deve haver comprovação da existência de nexos de causalidade ou concausalidade (presumido ou não) entre a enfermidade e o ambiente de trabalho do empregado, bem como da existência do dano e da incapacidade, não havendo que se falar em burnout caso as

situações de estresse, esgotamento, redução de produtividade, dentre outros, guardem relação com aspectos meramente pessoais. O ideal é que as políticas e diretrizes internas na empresa sejam revistas regularmente, a fim de não só garantir, efetivamente, ambiente de trabalho saudável e seguro aos colaboradores, prevenindo diagnósticos de Síndrome de Burnout, mas também visando evitar a criação de passivos trabalhistas, garantindo aos empregados, por exemplo, acesso a canais de denúncia, conteúdos sobre o tema, como palestras, cursos, ginástica laboral, adotar áreas de descompressão, circulares internas ou treinamentos: **(TST - RR: 3266006520065090012, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 04/12/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: 06/12/2013). Medidas disciplinares na verificação de condutas irregulares etc.**

Nesse sentido, os sintomas físicos e emocionais desenvolvidos no âmbito da Síndrome de Burnout e hábeis a incapacitar os empregados para o trabalho: a) Podem ser considerados como doença do trabalho, equiparada ao acidente de trabalho, nos termos da Lei nº 8.213/91, com os reflexos daí decorrentes, em especial, a estabilidade provisória no emprego por, no mínimo, 12 meses após a alta médica, emissão de comunicação de acidente de trabalho (CAT), afastamento do trabalho com percepção de benefício previdenciário, etc; e b) Ensejar reparação por danos morais e/ou existenciais ao trabalhador prejudicado nos autos de uma possível reclamação trabalhista. A jurisprudência trabalhista - já há alguns anos - tem decidido nesse sentido, por isso que entendemos não haver grandes novidades quanto ao tema, considerando que a possibilidade de equiparação dos sintomas ocasionados pela Síndrome de Burnout a uma doença do trabalho o que não é novidade nos tribunais trabalhistas. 1

### **3 AMPARO PREVIDENCIÁRIO AO TRABALHADOR COM SÍNDROME DE BURNOUT**

O adoecimento do trabalhador causado pela Síndrome de Burnout é considerado um acidente de trabalho atípico, sendo derivado de doença profissional. Nesse caso a Previdência Social, por meio da Caracterização de Acidente de Trabalho (CAT) assim como do afastamento remunerado, apoia o

trabalhador enquanto passa pela reabilitação. Para que o respectivo acidente seja caracterizado e notificado ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS é necessário o procedimento da Comunicação de Acidente de Trabalho. Caso haja omissão do empregador, pode ser suprido por terceiro interessado, o próprio trabalhador ou sindicato representativo. Além disto, considerando que o acidente informado é registrado junto ao INSS, será benéfico para o trabalhador, pois o valor do benefício tende a ser melhor dentre os demais. (PEREIRA, 2015, p. 168).

Porquanto seja necessária a prevenção, bem como o tratamento da Síndrome de Burnout, essa foi inserida pela Previdência Social na lista do Código Internacional de Doenças (CID), no conjunto de Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados à atividade laboral, sendo classificada no grupo V, CID-10 “XII - *Sensação de estar acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional. Ritmo de trabalho penoso; outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho.* ” (OMS, 2021, s.p.).

Segundo Andrade (2018), sua descrição a coliga ao ritmo de trabalho cujo sofrimento eleva as dificuldades físicas e mentais, principalmente no contexto laboral. Com a classificação, o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, alterou o Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1.999.

Cumprе ressaltar que no seu anexo II, o qual discorre sobre 20 os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou no ambiente laboral, conforme previsão dada pelo artigo 20 da Lei nº 8.213 de 1991, inseriu a Síndrome de Burnout na lista B, sob o título de transtornos mentais e do comportamento.

Ademais, o trabalhador adoecido pela Síndrome de Burnout goza de direito aos benefícios previdenciários, uma vez que caracteriza o acidente de trabalho. Ao se constatar a doença e caracterizar o acidente de trabalho, as prestações garantidas ao obreiro passam a ser pagas, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

#### **4 ACIDENTE DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR**

O acidente de trabalho é descrito como o fato ocorrido a serviço da empresa ou mesmo na execução de atividades laborais domésticas. Segundo o Artigo 19 da Lei 8.213/91, o acidente de trabalho traz como consequências lesões corporais, bem como perturbação funcional que pode ocasionar morte e mesmo a perda ou redução da capacidade laboral do trabalhador, seja permanente ou temporariamente.

Os acidentes que ocorrem no contexto laboral interferem drasticamente na saúde ocupacional e diversas leis foram criadas a fim de melhorar as condições da segurança no trabalho. Desse modo, é possível citar como inovações a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943; o Decreto-Lei 7.036, de 1944, a qual inovou por introduzir a obrigatoriedade de formação de comissões internas cujo objetivo principal estava em discutir os meios para prevenção de acidentes no ambiente de trabalho.

Em 27 de novembro de 1953, a Portaria nº 155 impôs a criação das comissões internas de prevenção a acidentes, sendo atualmente regulamentada pela NR-5. Do mesmo modo, a Lei 5.316/67 dispôs sobre o seguro de acidente, regulamentando-o na previdência social (TESTA, 2016). Em 1972, a Portaria 3.237 passou a regulamentar os princípios da medicina do trabalho, bem como a higiene e segurança laboral. A legislação impôs a necessidade de análise dos riscos no meio ambiente laboral e para complementá-la, em dezembro de 1975 tornou-se obrigatória a presença de profissionais formados em segurança e medicina do trabalho, principalmente nas grandes empresas ou edificações. De acordo com Testa (2016), Normas gerais foram fixadas pelo artigo 162 da CLT; alteração do capítulo V do título II da CLT, relativo à segurança e medicina do trabalho a partir da Lei nº 6.514 de dezembro de 1977; as primeiras Normas Regulamentadoras do capítulo V da CLT, relativas à segurança e medicina do trabalho, foram aprovadas com a Portaria número 3.214 de 1978 (TESTA, 2016, p. 100).

Destaca-se que a necessidade de um ambiente de trabalho saudável se encontra em obediência ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, disposto pela Constituição de 1988. Nesse sentido, entende-se a importância de um ambiente de trabalho ideal para o desenvolvimento das atividades laborais, sendo esse saudável e digno, conforme ressaltado no Artigo 7º, inciso XVII da Carta Magna (BRASIL, 1988).



O empregador ao se omitir em relação às normas de segurança do trabalho e caso o resultado resulte dano ao empregado, passa a existir o direito de reparação, conforme dispõe o 26 Artigo 927 do Código Civil. Ademais, ao oferecer atividade que possa causar risco a outrem, conforme a teoria do risco criado, a obrigação de reparar o dano será instituída, mesmo sem a comprovação de culpa (CHINELATTO; MACHADO, 2013).

Ressalte-se a doutrina de MACHADO E CHINELATTO, ao mencionarem que a responsabilidade civil pode ser conceituada como:

A aplicação de medidas que obriguem a alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). (CHINELATTO; MACHADO, 2013, p.75).

Nesse sentido, o acidente de trabalho e seus resultados, diversas pesquisas se voltam para as relações que se estabeleceram, tanto com a ampliação dos postos quanto na intensificação das atividades laborais, bem como a imposição de um ritmo acelerado, estressante e de alta performance. Esse fenômeno termina por exigir grandes resultados, o que compromete o trabalhador, principalmente nos aspectos cognitivos e mentais (SCHMIDT, 2017).

O Artigo 20 da Lei 8.213/91 qualifica a Síndrome de Burnout como acidente de trabalho, sendo associada à atividade laboral e ao tipo de trabalho exercido pelo obreiro. Destarte, o Decreto 3.048/99 a insere no contexto da Previdência Social e a Portaria 1.399/99 classifica-a como doença ocupacional. Por sua vez, o Conselho Federal de Medicina, com a edição da Resolução 1.488/98 estabeleceu o nexo de causalidade, considerando as patologias originadas ou associadas ao ambiente laboral. Assim, ao pretender um diagnóstico, o médico deverá analisar o histórico clínico e ocupacional do obreiro, além de avaliar o local onde o trabalho é exercido, os dados epidemiológicos e demais fatores externos (MARTINS, 2019).

Importante ressaltar que, a OMS reconhece a Síndrome de Burnout como uma patologia crônica e por isso, em janeiro de 2022 haverá sua inclusão no CID (CID11 QD85). Nesse contexto, passará a ser descrita como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso [...].” (OMS, 2021, s.p.). A partir do momento em que o perito do INSS reconhece que o obreiro esteja acometido da Síndrome de Burnout, seu adoecimento passa a ser qualificado como acidente de trabalho.

Com isso faz com que usufrua do direito ao afastamento até que esteja devidamente recuperado. Além disso, a legislação prevê o direito à estabilidade de, no mínimo, 12 meses posteriores ao término do período estabelecido para recebimento do auxílio-doença. De acordo com Martins (2019), após estabelecido o nexo de causalidade referente à Síndrome de Burnout e a atividade laboral, cabe ao empregador o dever de reparar os danos, independentemente da prova de culpa. Isso decorre da responsabilidade civil objetiva, conforme dispõe o parágrafo único do Artigo 927, do Código Civil.

Não obstante, o obreiro poderá exigir indenização que poderá ser imposta e paga em uma única parcela, além de agregar direito à reparação por dano moral. Esse entendimento se encontra disposto no seguinte Recurso Ordinário Trabalhista:

Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região TRT-3-RECURSO  
ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO  
001148643201550301320011486- 43.2015.5.03.0132  
DOENÇA OCUPACIONAL-SÍNDROME DE BURNOUT-  
INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do  
trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos  
despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento  
compatível com a síndrome de Burnout (síndrome do  
esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pela  
indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do  
CCB e art. 5º, Incisos V e X da Constituição Federal (RO  
0011486432015503013200114864320155030132. Órgão  
Julgador 4º turma, Relatora Denise Alves Horta, em  
27/10/2017).

Nesse sentido por comprometer as atividades laborais, a Síndrome de Burnout pode ser considerada acidente de trabalho, por isso o empregador será responsabilizado pelos danos oriundos da verificação do adoecimento. Tal hipótese é comprovada ao se analisar o Recurso Extraordinário 828040, no qual o Supremo Tribunal Federal, negou provimento a uma empresa de transporte de valores, que não assumiu a responsabilidade pela doença ocupacional que acometeu o obreiro, devido à exposição ao perigo decorrente de um assalto em via pública.

Desse modo, o Tribunal entendeu que a responsabilidade civil do empregador seria objetiva, uma vez que seu trabalho poderia ser considerado de risco, conforme se vê a seguir:

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL-STF-RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 828040 DF Distrito Federal. O Tribunal, por maioria, apreciando o tema da Repercussão Geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do relator, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Luiz Fux. Em seguida, o Tribunal deliberou fixar a tese de repercussão geral em assentada posterior. Ausentes justificadamente, os Ministros Celso de Melo e Dias Toffoli (presidente). Presidência do Ministro Luiz Fux (Vice-presidente). Plenário 05/09/2019. Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral:

“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 28 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”, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 12.03.2020

(STF- RE:828040 DF-DISTRITO FEDERAL, ata de nº7 de 12/03/2020, DJE nº65, divulgado em 19/03/2020).

Como se vê a responsabilidade objetiva encontra bases legais na teoria do risco criado, cuja descrição, conforme lecionam Chinellato e Machado (2010, p. 674) “é o dever de reparar o dano que surge da atividade normalmente exercida pelo agente, que cria risco a direito ou interesses alheios”. Tendo sido incluída no CID 11, como problema associado ao emprego e desemprego, a Síndrome de Burnout é tratada enquanto mal crônico relacionado ao meio ambiente laboral. De tal forma, é considerada como doença ocupacional e assim, configura-se acidente de trabalho. Nesse ínterim, observa-se que o direito à saúde é um princípio constitucional, que deve ser respeitado, uma vez que o obreiro tem toda sua vida afetada quando adoece.

Sendo assim, a Síndrome de Burnout é resultante do processo de globalização, bem como da ascensão do mercado totalitário, no qual as várias demandas e a pouca valorização, fazem com que os efeitos da doença sejam sentidos, afetando drasticamente os indivíduos e sua capacidade laboral. Desse modo, evoca-se o estudo de Martins (2019) no qual o autor reforça que a Síndrome resulta de diversos fatores que ocorrem no local de trabalho ou associados a ele, geralmente decorre da má supervisão ou mesmo da falta de projeto de prevenção às doenças laborais. Desse modo, de acordo com Pereira (2010), antes de qualificar a Síndrome de Burnout como acidente de trabalho, é preciso o aprofundamento e conhecimento sobre a doença, pois antes de qualquer sinal físico, há um profundo desgaste subjetivo, afetando a vida pessoal e profissional do trabalhador.

Assim, conhecer a síndrome e pôr em prática estratégias de prevenção e intervenção faz-se imprescindível, sobretudo no mundo atual, onde as exigências por produtividade, qualidade, lucratividade, associadas à recessão, vem gerando maior competitividade e conseqüentemente, problemas psicológicos porque sabe-se que inúmeras baixas trabalhistas, bem como os altos índices de absenteísmo e rotatividade nas empresas, dão se principalmente por causa do estresse e Burnout. (PEREIRA, 2010, p.16). Destaca-se que a hipótese de que as condições sociais de trabalho, aliadas à forte carga de estresse psicológico são fatores de adoecimento ocupacional e

portanto, ampliam os riscos no ambiente laboral, resultando na Síndrome de Burnout, se inserem como acidentes de trabalho e recorrendo ao estabelecido pela Constituição de 1988, compreende-se que o empregador, ao não seguir as normatizações sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, cometerá ilícito, o que consignará ao obreiro o direito de reparação civil, mediante o dano e sem a necessidade de comprovar o nexo causal.

Diante das considerações acima resultados obtidos, confirma-se que a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional, sendo equiparada a acidente de trabalho, tendo embasamento legal nos dispositivos inseridos no Artigo 20, parágrafo I, da Lei 8.213/91.

Conforme previsto no Artigo 7º, inciso XXII da Constituição de 1988, cabe ao empregador reduzir os riscos referentes à atividade laboral. Para tanto, são utilizadas normas referentes à saúde, higiene e segurança. Nesse sentido, torna-se a dever do empregador oferecer ao obreiro um meio ambiente de trabalho que seja saudável de forma que, em caso de desligamento, goze das mesmas condições de saúde de quando assumiu as funções. Destarte, a CLT consigna ao empregador a obrigação de proteger a saúde física e psíquica do trabalhador, no sentido de evitar que este adquira alguma doença ocupacional. Nesse sentido, conforme o artigo 157 da referida legislação:

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 de fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943, s.p.).

Sob essas circunstâncias, quando se trata da Síndrome de Burnout, o trabalhador passa a ter direito à indenização, tanto moral, quanto material. Isso ocorre porque, de acordo com o artigo 21, inciso I da Lei nº8.213/1991 a doença poderá ser equiparada ao acidente de trabalho.

Por sua vez, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a qual altera a CLT, inovou por trazer um capítulo e um título específico para que os danos classificados como de natureza extrapatrimonial, originados na relação de trabalho, assim como passou a dispor sobre a ação ou omissão que viesse a ofender a moral ou existência da pessoa, seja ela jurídica ou física.

Não obstante, a referida lei impõe o direito à reparação nos casos em que houver:

[...] ofensas à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e à integridade física, considerando que esses são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Segundo Ramos (2020), o empregador que, ao submeter o trabalhador a qualquer tipo de sobrecarga nas atividades laborais, principalmente as que se referem às metas, cobranças em excesso e responsabilidade sobre o serviço de terceiros, cause a Síndrome de Burnout, comete um ato ilícito em desfavor do trabalhador, gerando a obrigação de indenizá-lo. No que se refere às doenças adquiridas no meio ambiente de trabalho, reforça Miranda (2018):

[...] juízo será realizado mediante a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, o grau de dolo ou culpa, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa, o perdão, tácito ou expresso, a situação social e econômica das partes envolvidas, além do grau de publicidade da ofensa. (MIRANDA, 2018, p.06).

Nas situações julgadas, os tribunais impõem a compensação por meio das indenizações. Essas, por sua vez, são destinadas a compensar os danos morais sofridos pelo trabalhador. Do mesmo modo, as compensações também podem ocorrer em relação às perdas materiais, podendo a organização ser condenada a pagar o tratamento necessário à restauração da saúde do

trabalhador. Nos casos considerados mais graves, a empresa pode ser obrigada a custear uma pensão vitalícia ao obreiro como forma de garantir a qualidade de vida a esse (RAMOS, 2020). Alinhado ao discurso de Ramos (2020), Miranda (2018) reforça que as indenizações são justificadas pela responsabilização do empregador. Nos autos costumam ser descritos os mais diversos problemas originados da carga excessiva de trabalho e do mesmo modo, da Síndrome de Burnout.

Assim, conforme descreve Miranda (2018), em alguns casos, o consumo de medicamentos antidepressivos é excessivo, além de haver reconhecimento de incapacidade laboral total por parte do INSS, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura, havendo dessa forma, reconhecimento passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias [...] (MIRANDA, 2018, p.04). 22.

Dessa forma, os julgados remontam ao fato de que ao se tratar de uma doença ocupacional, a culpa é presumida, uma vez que se considera que o empregador possui, não somente o controle, mas a direção sobre a dinâmica, bem como toda a gestão e organização do estabelecimento de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir do estudo feito e desenvolvido neste artigo concluímos que a Síndrome de Burnout é um mal contemporâneo que prejudica de forma permanente a produtividade do obreiro. Nesse sentido, observa-se que a saúde do trabalhador é um bem a ser preservado no ambiente de trabalho, uma vez que cabe ao empregador dispor de um local onde o exercício da atividade laboral possa ocorrer de forma saudável.

Também concluímos que a Síndrome de Burnout é resultante da falta de gerenciamento e cuidado com o ambiente laboral. Portanto, esse fator faz com que seja necessário avaliar a relação entre o empregador e o trabalhador, uma vez que a doença ocupacional gera o dever de indenizar.

Foi possível, ainda, compreender que diversas mudanças sociais passaram a balizar as relações de trabalho e nesse contexto as doenças

ocupacionais são resultado da falta de maior proteção ao trabalhador, pois quando se trata de proteção, não se faz referência apenas ao espaço físico, mas principalmente às condições de exercício das atividades laborais.

Ademais, a partir da exposição acima, bem como dos estudos realizados pelos autores pesquisados, é possível avaliar que o desgaste físico e psicológico, originados pela tensão constante, decorrem de um local de trabalho competitivo, no qual os trabalhadores passam a se sujeitar a jornadas exaustivas, bem como às expectativas produtivas do mercado. E verifica-se que o que mais agrava a doença é o desejo de corresponder ao que se espera do trabalhador, e tais expectativas terminam por impor uma carga de stress constante.

Por fim, considera-se que os objetivos do estudo proposto foram alcançados, uma vez que trouxe o conceito da Síndrome de Burnout e seus sintomas, bem como foi discorrido sobre a legislação, no que se refere ao amparo previdenciário, nos termos do art. 20, I da Lei 8.213/91, do qual decorre que a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho e também na esfera trabalhista ao discorrer sobre a responsabilidade jurídica do empregador, considerando o dever de indenizar, pois a Síndrome de Burnout é equiparada ao acidente de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CHINELLATO, S. J.; MACHADO, C. C. *Código Civil Interpretado*. 3. ed. São Paulo: Manole Ltda, 2013 CHINELLATO, S. J.; MACHADO, C. C. *Código Civil Interpretado*. 3. ed. São Paulo: Manole Ltda, 2013

MARTINS, S. R. *Clínica do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: 2019

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2017.

MIRANDA, G.S. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 2018.

OMS. Organização Mundial da Saúde. *Classificação Internacional de Doenças: Síndrome de Burnout*. 2021. Não paginado. Disponível em < <https://www.crmpr.org.br/OMS-inclui-asindrome-de-burnout-na-Classificacao-Internacional-de-Doencas-11-51611.shtml>> Acesso em: 14 de abril de 2021.



PEREIRA, A. M. T.. *Burnout: O processo de adoecer pelo trabalho*. In: BENEVIDES – PEREIRA, A. M. T (org). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

RAMOS, T.T. *Síndrome de Burnout ou estafa profissional*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2020.

SCHMIDT, M. L. G. *Saúde e doença no trabalho uma perspectiva sócia dramática*. 1. ed. São Paulo: Casapsi, 2017.

SOBRINHO, F. P. N. O stress do professor do ensino fundamental: o enfoque da ergonomia. In: LIPP, Marilda Novaes (org.) *O stress do Professor*. Campinas. SP: Papyrus, 2018.