

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE**  
**FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND**

**ÂNGELA BERNARDO PAULINO DOS DOS SANTOS**

**SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DE TRABALHO E SEUS  
EFEITOS JURÍDICOS**

**Rio de Janeiro**  
**2023**

ÂNGELA BERNARDO PAULINO DOS SANTOS

**SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DE TRABALHO E SEUS  
EFEITOS JURÍDICOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

**Rio de Janeiro  
2023**

### CIP - Catalogação na Publicação

S581s Santos, Ângela Bernardo Paulino dos  
Síndrome de Burnout como acidente de trabalho e  
seus efeitos jurídicos / Ângela Bernardo Paulino dos  
Santos. -- Rio de Janeiro, 2023.  
63 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. Síndrome de Burnout. 2. Acidente de Trabalho.  
I. de Lacerda Carelli, Rodrigo, orient. II. Título.

ÂNGELA BERNARDO PAULINO DOS SANTOS

**SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DE TRABALHO E SEUS  
EFEITOS JURÍDICOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: 27 / 11 / 2023.

Banca Examinadora:

Rodrigo de Lacerda Carelli \_\_\_\_\_

Orientador

Marcos Aragão de Oliveira \_\_\_\_\_

Membro da Banca

Jelyson Sousa Guimarães \_\_\_\_\_

Membro da Banca

**Rio de Janeiro  
2023**

## AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente à Deus, não só pelo ar da vida, como também por me ter permitido que tivesse saúde e determinação para não desistir durante a realização não só deste trabalho como também da conclusão desse curso.

À família cito primeiramente minha mãe pelo suporte emocional, me incentivando nos momentos onde o abandono se apresentava como solução. Agradeço a meu pai não só pelo apoio na educação como também diante dos problemas de saúde. Agradeço ao meu irmão pela ajuda e todo o suporte ao longo de toda faculdade e para conclusão desse trabalho.

Aos amigos agradeço por transformar a experiência universitária mais tolerável e por estarem comigo seja nos momentos mais felizes, quanto nos mais difíceis. Para Marcus Vinícius eu agradeço por ser meu melhor amigo, sempre disposto a me dar conselhos e acalmar minhas preocupações. Para Maria Eduarda eu agradeço pelo imenso apoio que me forneceu durante todos esses anos, por sua alma bondosa que me trouxe vários sorrisos durante esse ano. Para José Gabriel eu agradeço não só pelo suporte emocional como também pela ajuda e experiência na hora da formulação de um trabalho desse calibre já que, mesmo não sendo de sua área, esteve sempre disposto a sanar minhas dúvidas. Para Thainá eu agradeço pelo uso de seu conhecimento para recomendação de artigos e obras literárias. Aos demais amigos não citados também agradeço pois foram de grande importância durante todo esse ano.

Aos meus colegas de curso, que estive durante os últimos anos passando pelas mesmas adversidades, agradeço pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

À instituição de ensino Colégio Pedro II agradeço por ter me formado como ser humano, me proporcionando preparo não só para ingressar nesta faculdade como também me fornecendo diversas experiências de aprendizado que não só auxiliaram na concepção do presente trabalho, como também me transformaram em quem sou hoje.

Por fim, a todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado, eu agradeço de todo coração.

## RESUMO

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional pode ser entendida como um distúrbio emocional que resulta em sintomas de estresse e esgotamento físico. Nos últimos anos, foi percebido um aumento nos diagnósticos de Síndrome de Burnout no Brasil, que pode ser justificado pelo processo de precarização do trabalho junto a um agravamento em razão da pandemia de covid-19. Em razão disso, foi possível de se notar também o aumento de ações judiciais trabalhistas referentes ao assunto, já que em razão do Decreto nº 3.048 de 1999 a Síndrome de Burnout já era reconhecida como acidente de trabalho pelo direito brasileiro antes mesmo da sua inclusão no CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) por parte da Organização Mundial de Saúde. Neste estudo busca-se entender quais os efeitos jurídicos que são produto desse entendimento se utilizando de uma pesquisa Jurídico-dogmática. As áreas do direito que serão abordadas para o trabalho serão as previdenciárias e trabalhistas, além de se investigar a responsabilização do empregador, já que entende-se que é dever do empregador fornecer um ambiente saudável não só fisicamente como mentalmente. Por fim, foi possível chegar à conclusão de que, apesar da possibilidade de ajuizamento, para resolver o problema do aumento de casos e garantir o direito à saúde dos trabalhadores, ainda é necessário uma maior atenção do poder público e da sociedade.

**Palavras-chaves:** Síndrome de Burnout; Síndrome de Esgotamento; Decreto Nº 3.048; Acidente de Trabalho; Doença Ocupacional; Direito à Saúde.

## ABSTRACT

Burnout Syndrome or Professional Exhaustion Syndrome can be understood as an emotional disorder that results in symptoms of stress and physical exhaustion. In recent years, an increase in diagnoses of Burnout Syndrome has been noticed in Brazil, which can be justified by the process of precarious work coupled with an aggravation due to the covid-19 pandemic. As a result, it was also possible to note the increase in labor lawsuits relating to the subject, since due to Decree No. 3,048 of 1999, Burnout Syndrome was already recognized as a work accident by Brazilian law even before its inclusion in the ICD-11 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) by the World Health Organization. This study seeks to understand which legal effects are the product of this understanding using legal-dogmatic research. The areas of law that will be addressed for the work will be social security and labor, in addition to investigating employer liability, as it is understood that it is the employer's duty to provide a healthy environment not only physically but also mentally. Finally, it was possible to reach the conclusion that, despite the possibility of filing a lawsuit, to resolve the problem of the increase in cases and guarantee workers' right to health, greater attention from public authorities and society is still necessary.

**Keywords:** Burnout Syndrome; Exhaustion Syndrome; Decree No. 3,048; Work Accident; Occupational disease; Right to Health.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	7
<b>2 PARECER ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT</b>	10
<b>2.1 Perspectiva clínica da Síndrome de Burnout</b>	11
<b>2.2 Precarização como consequência e a pandemia covid-19</b>	14
2.2.1 A Precarização de trabalho como fomentadora da síndrome	14
2.2.2 O contexto pandêmico no adoecimento da população	18
<b>2.3 Perspectiva jurídica da Síndrome de Burnout no Brasil</b>	24
<b>3 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS</b>	28
<b>3.2 Licença remunerada</b>	29
3.1.1. Estabilidade	30
<b>3.3 Auxílio-acidente</b>	34
<b>3.3 Auxílio-acidente</b>	35
<b>3.4 Aposentadoria por invalidez</b>	37
<b>4 BENEFÍCIOS TRABALHISTAS</b>	39
<b>4.1 Rescisão indireta do contrato de trabalho</b>	39
<b>4.2 Responsabilização Civil</b>	42
4.2.1 Danos materiais	46
4.2.2 Danos morais	51
4.2.3 Danos existenciais	53
<b>6 CONCLUSÃO</b>	56
<b>7 REFERÊNCIAS</b>	57



## INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, temos assistido a uma rápida degradação da saúde dos trabalhadores brasileiros, não só física como também mental. O fenômeno da Síndrome de Burnout não foi notado só no Brasil mas, atualmente, o país ocupa lugar de destaque dentre os maiores países em número de diagnósticos, logo, é de esperar que surja uma preocupação com a saúde do trabalhador e a razão por detrás desse pulo no número de casos.

Ao contrário das estatísticas que temos acompanhado, nosso texto magno garante ao empregado o direito à saúde e segurança. É nos incisos XXII e do Art. 7º da Constituição Federal de 1988 que temos firmado que dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, temos o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ou seja, o nosso direito tem como dever não só prevenir o detrimento da saúde do trabalhador, se utilizando de políticas públicas e criação de textos legislativos, mas também deve fornecer ao trabalhador que tenha seu direito ferido a devida restituição daquilo que lhe é seu.

Com o aumento de casos de Síndrome de Burnout, algumas empresas e empregadores passaram a entender a condição de esgotamento como um assunto de preocupação, já que além do âmbito humano, o diagnóstico pode também resultar em perdas no âmbito financeiro. Muita dessa preocupação, para além de perda de produtividade, se dá em razão da associação que há entre o esgotamento e o ambiente de trabalho e a responsabilização do empregador em relação ao diagnóstico.

No atual contexto no qual vivemos, temos como resultado do adoecimento dos trabalhadores não só o aumento de diagnósticos como também o aumento de ações ajuizadas, onde o principal tema do processo é a Síndrome de Burnout. Muitos trabalhadores buscam restituição ou acesso a diversos direitos trabalhistas e previdenciários por acreditarem que sua condição tem direta ligação com o ambiente de trabalho não saudável.

No ano de 2022, a Organização Mundial da Saúde passou inserir a Síndrome de Burnout na CID-11 mas anteriormente a isto, nossa legislação já afirmava que se tratava de um doença laboral e como tal, o trabalhador pode recorrer à lei para não só ter as melhores condições para sua recuperação como também ter acesso a uma restituição aos danos infligidos ocasionados por este esgotamento.

Tendo em vista o que disposto previamente, o principal objetivo do trabalho é sanar a dúvida acerca dos efeitos jurídicos provenientes do reconhecimento da Síndrome de Burnout como acidente de trabalho advindo do Decreto Nº 3.048 de 1999, regulamento que firmou este entendimento no direito brasileiro.

Além disso, outros problemas que o presente trabalho se esforça para responder são o que há por detrás do aumento de casos de Síndrome de Burnout no Brasil, quais os direitos garantidos pelo trabalhador diagnosticado com Síndrome de Burnout após seu reconhecimento como acidente de trabalho e de que forma o empregador poderá ser ou não responsabilizado pela condição do seu empregado.

Para elaborar o atual trabalho e sanar as dúvidas, utilizar-se-á como método de pesquisa jurídico-dogmática, fazendo-se uso de artigos e revistas científicas acerca do tema da Síndrome de Burnout, não só da área do direito como demais áreas científicas. Serão trabalhados também obras literárias doutrinárias da área Cível, Previdenciária e Trabalhista tal qual livros da prática clínica acerca do Burnout.

Além da leitura destes regimentos anteriormente citados, será apresentada a análise de jurisprudências e entendimentos trabalhistas encontradas no Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho que tratam da questão da Síndrome de Burnout como acidente de trabalho.

No primeiro capítulo do trabalho, busca-se entender o que há por detrás da questão da síndrome de burnout, de acordo com uma perspectiva clínica e jurídica. Para além disso, visa-se formular uma breve perspectiva da razão que justifique esse aumento de casos que estamos assistindo no Brasil, investigando a precarização do trabalho como consequência do adoecimento da população e de que forma da pandemia de covid-19 interferiu nesse aumento de diagnósticos.

Em seguida, no segundo capítulo, para o trabalho entender quais direitos estão reservados ao trabalhador que for diagnosticado na área previdenciária, sendo estes a

licença remunerada, auxílio-doença, auxílio-acidente e por fim, a aposentadoria por invalidez. Serão utilizados para investigação dos benefícios previdenciários que são discutidos nesta presente questão, o estudo dos regimentos e normas jurídicas da Lei 9.213 de 1991 junto a leitura do Decreto nº 3.048 de 1999.

Por fim, no terceiro capítulo, será analisada a Consolidação das Leis Trabalhistas para estudo dos direitos trabalhistas provenientes do diagnóstico. Tal capítulo procura investigar a rescisão indireta de contrato e o pedido de danos, sendo estes materiais, morais e existenciais. Além deste regimento, se fará uso também do estudo do Código Civil de 2002 para entendimento do instituto de danos e a descoberta de seus requisitos.

## 2 PARECER ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT

O aumento exponencial dos diagnósticos de Síndrome de Burnout colocaram no transtorno um holofote maior do que antes tínhamos visto ao longo da história. Entretanto, é importante de se ter em vista que não é um fenômeno recente, pelo contrário, o fenômeno da Síndrome de Burnout passa a ser estudado a partir da década de 1970, tendo sua primeira descrição clínica realizada pelo psicólogo estadunidense Freudenberger, no intuito de se entender o que havia por trás da condição que levava as pessoas desistirem do próprio emprego.

Desde então, houve uma longa caminhada até que em maio de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a incluir a Síndrome na Classificação Internacional de Doenças (CID), decisão a qual entrou em vigor em janeiro de 2022. De acordo com Villar et al. (2019), “A principal função da CID é monitorar a incidência e prevalência de doenças em todo o mundo, por meio de uma padronização universal das doenças que atualmente contém 55 mil códigos únicos para lesões, doenças e causas morte”.

Atualmente, de acordo com a ISMA-BR (International Stress Management Association) em uma pesquisa realizada no ano de 2019, o Brasil ocupa a segunda posição no ranking mundial de acometidos por essa condição. Isso em números significa que dos 100 milhões de brasileiros economicamente ativos, 32% são afetados pela síndrome de burnout.

Alguns dos fatores que podem vir a contribuir para o aumento dos casos de Burnout no Brasil são: a alta competitividade, a cobrança excessiva por resultados, a falta de reconhecimento, a jornada de trabalho extensa, o acúmulo de funções, o conflito entre vida pessoal e profissional, a má liderança, o assédio moral, entre outros.

A pandemia de covid-19 também teve um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores brasileiros, especialmente aqueles que tiveram que se adaptar ao trabalho remoto ou híbrido. Segundo uma pesquisa global conduzida pela Goethe University, na Alemanha, 45% dos líderes da Geração Z (nascidos entre 1995 e 2010) relataram que o trabalho à distância desencadeou o aumento da Síndrome de Burnout e o deterioramento da saúde mental.

A Síndrome de Burnout pode trazer sérias consequências para a qualidade de vida e o desempenho dos trabalhadores, além de aumentar os custos para as empresas e para a sociedade, logo, é esperado que, principalmente com esse aumento de diagnósticos sendo identificado, seja uma questão a ser debatida no direito brasileiro, mais especificamente na área trabalhista, já que envolve toda dinâmica laboral.

## **2.1 Perspectiva clínica da Síndrome de Burnout**

Para entender a escalada no número de casos é importante conceituar o que é e o que há por trás da Síndrome de Burnout, mais especificamente uma visão científica do problema. Temos por definição desta síndrome “uma resposta à tensão crônica no trabalho, gerada a partir do contato direto e excessivo com outras pessoas, devido à tensão emocional constante, atenção concentrada e grande responsabilidade profissional” (FERNANDES, 2014, p. 28).

De acordo com o que diz o Ministério da Saúde, Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. É importante frisar que a própria definição do burnout levanta algumas questões. Por exemplo, a Organização Mundial de Saúde (OMS) passou a reconhecer a condição como uma doença, definição esta adotada pelo Ministério da Saúde.

Em contrapartida, se há entendimentos como os dos autores Carvalho e Mameri-Trés que afirmam que não se trata de um transtorno pois defendem a existência de uma diferenciação de síndrome e doença, já que a última, de acordo com os conceitos definidos pela própria Organização Mundial de Saúde, é caracterizada como ausência de saúde, mais especificamente a condição de um indivíduo que pode vir a ter perturbações das funções físicas e mentais.

Para além disso, afirma-se que a síndrome de burnout possui fatores exógenos (externos, do ambiente) ou endógenos (internos, do próprio organismo) e manifesta-se por sintomas e sinais característicos. Ou seja, a síndrome, a qual possui uma razão específica, pode possuir origens diversas. De acordo com Carvalho e Mameri-Trés (2023, p. 2) “As

síndromes podem fazer parte de várias doenças. Síndrome não é doença, é uma condição médica.”

De acordo com os autores Carvalho e Mameri-Trés (2023), a Síndrome de Burnout é categorizada pela exposição prolongada ao estresse ocupacional e é utilizado para definir todo agente que pode vir a ser estressor no ambiente de trabalho, que são denominados fatores de risco psicossociais do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os fatores de risco psicossociais como:

Interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provem ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas percepções e experiências. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996)

No trabalho, esses fatores de risco possuem três principais fontes: a derivada de relações interpessoais, a outra da relação simbólica com o emprego e a vida laboral e por fim uma derivada das exigências e demandas das tarefas especificamente. Quando não observadas, terão como fruto o estresse que possui reações diversas, dentre elas, irritabilidade, queda de rendimento, diminuição da satisfação, dentre outras. “Estresse e burnout estão associados, sendo assim, é fácil presumir que efeitos fisiológicos semelhantes aos do estresse também devem ser observados no burnout.” (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 7).

A Síndrome de Burnout vai envolver na sua construção de três dimensões apresentadas pela psicóloga social Maslach sendo atualmente utilizada pelo mais diversos autores, que, apesar de distintas, se relacionam entre si, sendo estas a exaustão emocional, esgotamento resultantes da sobrecarga do trabalho que impede o indivíduo de desempenhar suas tarefas do dia à dia, a despersonalização, ou o termo mais recente, cinismo, que trata-se de um certa impessoalidade e insensibilidade em relação ao trabalho e resultando em um distanciamento com o ambiente laborativo e suas relações e por último a baixa realização no trabalho, que vai tratar da baixo auto estima em relação a sua atuação profissional.

Apesar de todos esses anos, é comum de se encontrar entre os interessados dessa área algumas dúvidas acerca do tema que são resultados de entendimentos não muito bem pavimentados por parte dos estudiosos. Temos como um dos exemplos trazidos pelos autores Carvalho e Mameri-Trés (2023, p.11), a multidimensionalidade que, apesar de ser

reconhecida pela OMS (2019) e amplamente aceitos pela comunidade na hora de descrição da síndrome, cria discordâncias acerca de sua independência versus dependência entre dimensões.

Por exemplo, de acordo com Shirom, há um relativo consenso na comunidade de pesquisadoras da área em se considerar a característica da exaustão como o núcleo do fenômeno, vem se criando até mesmo uma tendência entre os autores se o burnout não se restringir apenas a esta dimensão, em razão de que cada dimensão associar-se a diferentes antecedentes e consequências, logo, deveria ser consider como constructos diversos, não havendo razão para reuni-las sob uma única rubrica (apud VIEIRA, 2010, p. 213). Em contraposto, de acordo com Sonnentag, também se é possível encontrar entre os pesquisadores uma preferência quanto classificar como burnout apenas os casos em que ocorre a presença conjunta das dimensões Exaustão e da Despersonalização – ou Cinismo/Ceticismo (apud VIEIRA, 2010, p. 213).

Quando chegamos no momento da avaliação clínica, é importante frisar alguns pontos. Primeiramente, de acordo com a perspectiva dos autores Carvalho e Mameri-Trés, só poderá ser identificada a síndrome quando não se houver diagnóstico de outros transtornos como por exemplo o transtorno de ansiedade generalizada e o transtorno depressivo persistente.

Além disso, por se possuir carácter ocupacional creditado pela CID-11, é entendido como uma condição de pré-adoecimento que poderá resultar no adoecimento mental. (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p.13). Entretanto, é importante frisar que estas perspectivas não são lidas no direito brasileiro.

A avaliação clínica se utilizará de uma anamnese, investigação através de uma conversa entre profissional de saúde e paciente com o objetivo de lembrar de situações e fatos que podem estar relacionados a sua doença, onde serão identificadas questões como histórico profissional e possíveis fatores psicossociais de risco presentes no ambiente de trabalho. Dada a multidimensionalidade da análise, também serão consideradas características da personalidade do trabalhador em questão. Visto que, a sua relação com o ambiente de trabalho depende da forma como ele é atravessado por questões do dia-a-dia.

Trigo destaca que indivíduos com super desenvolvimento, pessimistas, perfeccionistas, com alta expectativa e idealismo em relação à profissão, os que possuem locus de controle externo, os controladores, os passivos e os de padrão de personalidade tipo A (competitivo, esforçado, impaciente, com excessiva

necessidade de controle das situações e dificuldade em tolerar frustrações) são mais propensos a desenvolvimento da síndrome. CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 14)

O autores citam também que para o diagnóstico também se envolve a identificação de sintomas provenientes do esgotamento físico e emocional como por exemplo: cefaléia, irritabilidade, picos de hipertensivos, prostração, ansiedade, agressividade, isolamento, crises de asma, apetite, problemas gastrointestinais, palpitações, dificuldade na concentração, alterações bruscas de humor, sensação de fracasso e incompetência e por fim prejuízo na produtividade no trabalho (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 135).

Por fim, ao discutirmos acerca do tratamento, os autores irão listar as possíveis formas de enfrentamento da questão que envolvem prescrição de terapias farmacológicas, acompanhamento psicológico adoção de medidas comportamentais que possam vir futuramente aumentar a resiliência e enfrentamento de questões de estresse no trabalho e por fim, em casos mais graves, o afastamento do ambiente laboral.

No direito brasileiro, este último se torna possível na medida de reconhecimento da síndrome pela OMS na CID-11, já que passando a ser entendida como doença laboral o trabalhador passa ter direitos diversos como por exemplo afastamento remunerado, auxílio-doença e estabilidade de 12 meses.

## **2.2 Precarização como consequência e a pandemia covid-19**

### **2.2.1 A Precarização de trabalho como fomentadora da síndrome**

Apesar de haver uma compreensão de muitos que burnout não é a única razão por detrás da existência da síndrome, é possível de se chegar à conclusão de que o trabalho está diretamente ligado à existência desse transtorno. Dessa forma, é de se investigar o que mudou no trabalho para o aumento nos diagnósticos.

A pandemia como demonstrado acabou por aumentar consideravelmente os números na incidência de casos de burnout. Mas, apesar do que se imagina, este movimento de crescimento nos dados não é algo recente, muito pelo contrário. Só no Brasil constatou-se em um estudo apresentado no 39º Congresso Brasileiro de Psiquiatria que a incidência de burnout cresceu 18% entre os anos de 2015 e 2022. A pesquisa é de autoria da Gattaz



Health & Results, empresa brasileira que oferece um programa baseado em ciência e tecnologia para promover a saúde mental no meio corporativo.

De acordo com os autores Franco, Drunk e Seligmann-Silva (2010, p.230) uma das razões por de trás do adoecimento mental dos trabalhadores teria raízes na precarização de trabalho, processo que tem acompanhado não só o Brasil como no resto do mundo desde os anos 70.

Em contexto de pobreza e trabalho precarizado, em que há pouco suporte social e pouca possibilidade de alternativas tanto de trabalho quanto de proteção social, a vulnerabilidade é marcante e a possibilidade de adoecimento é maior. A precarização do afeta os laços contratuais, institui formas perversas de gerenciamento, estende jornadas e impõe ritmos extenuantes, além de degradar muitas vezes o próprio meio ambiente de trabalho, com prejuízos às condições ergonômicas e de segurança. (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 7)

No artigo é apontado que existia uma expectativa de que os avanços da ciência de tecnológicos se traduzissem em emprego e inclusão de amplas parcelas da humanidade. Mas o que ocorreu foi uma escalada da precarização do trabalho e a expansão do desemprego no fim da década de 1970, durante a crise da sociedade fordista e das supostas “saídas” preconizadas pelas políticas neoliberais (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 230).

Junto a eles, o autor Rodrigues (2021, p. 24-25) aponta que a tecnologia acabou resultando na diminuição do direito à desconexão e na ampliação do desemprego para aqueles que não se apropriam do processo da biotecnologia, da informática e da ciência. “O sistema capitalista expulsa seres humanos do emprego, remodelando ou redesenhando proteções necessárias para que haja uma igualdade de condições, mas para que haja uma lucratividade maior sem importar-se com os direitos humanos.” (RODRIGUES, 2021, p. 25).

Na verdade, a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no just in time, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231)

Os avanços tecnológicos acabaram por extinguir muitos dos cargos que existiam e ao surgimento de novas profissões, ou seja, diminuíram as oportunidades de emprego, ao passo que aumentou a necessidade de qualificação seja por curso profissionalizante seja

por ensino superior para as vagas que restaram. Concomitantemente, as empresas não tiveram interesse em investir nos seus empregados e sim substituí-los por novos já formados, o que acabou por fomentar mais ainda o desemprego (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 134)

De acordo com os autores Carvalho e Mameri-Trés (2023, p. 134) “Todas essas mudanças contribuem para o adoecimento do trabalho pelo baixo salário, pelas péssimas condições de trabalho ou pela falta de estrutura material ou de recursos que provocam estresse e desgaste psicológico.”

Esse fenômeno de precarização do trabalho veio a ser implementado em nações ocidentais a partir dos Anos 70, diferentemente do que ocorreu no Brasil, onde só passou a ser implementado posteriormente. Um exemplo claro dessa mudança é a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 que carrega consigo todas as dimensões de precarização encontradas na obra de Franco, Drunk e Seligmann-Silva.

Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no just in time, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social. (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231)

Os autores Franco, Drunk e Seligmann-Silva (2010, p.231) apontaram em sua obra a existência de cinco dimensões para o processo de precarização do trabalho: na primeira tratamos os vínculos de trabalho e as relações contratuais. Trata-se, portanto, de um processo de perda de direitos. Os autores citam dentre as perdas o descanso remunerado, férias anuais remuneradas, referenciais de jornada de trabalho normal e de horas extras, dentre outros.

Além desses é importante citar também a perda de certos benefícios como os planos de saúde, transporte, alimentação, auxílio educação, dentre outros. Em resumo, é a diminuição do número daqueles trabalhadores entendidos como “estáveis”.

Portanto, podemos entender que a primeira dimensão da precarização do trabalho vai englobar principalmente a não adoção ou defasagem em relação aos acordos coletivos da

categoria de trabalhadores mais “estáveis”, ou seja, envolve o processo sociopolítico de perdas de direitos trabalhistas.

Já a segunda dimensão da precarização de trabalho vai ser marcada principalmente pelo que concerne à organização das condições de trabalho. Nessa dimensão é possível se acompanhar a criação de um ambiente de competitividade caracterizado por metas inalcançáveis e pelo ritmo intenso de trabalho favorecidos pelo patamar tecnológico da microeletrônica. Ocorre então um somatório de grande pressão de tempo, intensificação do controle e instrumentalização do medo à demissão que resultam por fim na intensificação do trabalho. (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

Um dos exemplos desse ambiente degradante são os escritórios de telemarketing. Trabalhadores dessa área relatam dentre alguns abusos o incentivo a competição entre trabalhadores, há também as metas extremamente abusivas. Reportagem da BBC de 2018 aponta que, de acordo com dados produzidos pelo sindicato dessa categoria, além de outras doenças do trabalho, cerca de 30% dos trabalhadores possuem transtornos psíquicos.

Em todos os setores de atividades, têm se caracterizado pelas metas inalcançáveis e pelo ritmo intenso de trabalho favorecidos pelo patamar tecnológico da microeletrônica. A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de, como veremos adiante, acarretar ressonâncias negativas para a sociabilidade e para a saúde mental. A constatação de que a hiperatividade está associada ao desenvolvimento de fenômenos como a compulsividade e a auto aceleração vem revelando processos complexos que têm sido estudados sob várias perspectivas. (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231)

A terceira dimensão trata da fragilização da saúde do trabalhador, com foco na saúde mental, como é possível acompanhar no presente trabalho. Esta terceira encontra-se diretamente ligada com as outras duas primeiras dimensões. Essa fragilidade da saúde do empregado se apresenta de forma orgânica, existencial e identitária em consequência dessa nova organização do trabalho e da intensidade da multi-exposição. Com o argumento de contenção de custos, assistimos um movimento de defasagens de treinamento e de informação sobre os riscos do trabalho, além da clara diluição da responsabilidade dos empregadores (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

A quarta dimensão da precarização vai abordar a fragilização do reconhecimento social, ou seja, dificuldade no processo de identificação e construção de si. É a construção do imaginário social a noção de “descartabilidade das pessoas, de naturalidade da

insegurança e da competição de todos contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da perspectiva de carreira”. Os autores retratam esse processo como “coisificação das relações humanas e de humanização das coisas” (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

Por fim, a quinta dimensão foi a análise das mudanças na organização coletiva (sindicatos). Com essa nova abordagem, o trabalho passou a ser visto como algo mais individual, acarretando assim uma falta de identidade coletiva, ou seja, essa falta de organização coletiva resulta na falta de proteção contra condições degradantes que levou a um grande temor pela falta de proteção que se originou dessas mudanças, incluso, transtornos psíquicos (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232-233).

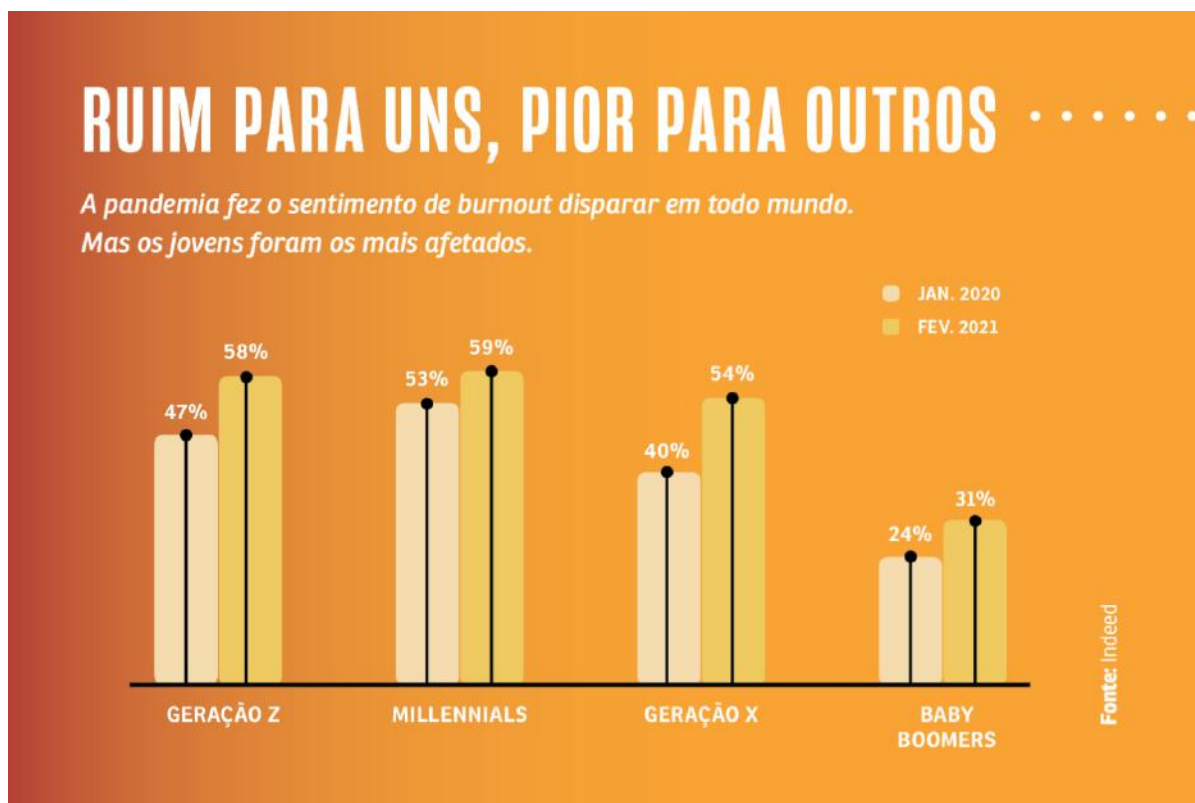
É necessário considerar, ainda, que os tempos sociais do trabalho (ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas...) encontram-se em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de patologias – o das LER/DORT e o dos transtornos mentais (FRANCO, DRUNK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

### 2.2.2 O contexto pandêmico no adoecimento da população

Mais do que um fator para aumento dos casos de Síndrome de Burnout, a pandemia de covid-19 pode ser apontada como a responsável por escancarar um processo que já poderia ser notado anteriormente. Se desenvolveu, portanto, uma demanda de reconhecimento por parte da Organização Mundial de Saúde já que em relação aos últimos anos houve uma grande discrepância em relação às décadas anteriores.

Na pandemia do vírus covid 19 que assolou o mundo por um total de dois anos acabou por interferir não só na nossa saúde física, mas também na nossa saúde mental já que, para a prevenção da doença, a população foi forçada a permanecer reclusa em suas residências cortando dessa forma qualquer tipo de contato social presencial e trazendo para seu lar atividades não só estudantis como também profissionais.

**Figura 1 - Burnout pós pandemia**



Fonte: CARBINATTO (2022)

Os dados acima demonstram um verdadeiro salto nos casos, principalmente entre os mais jovens, durante o primeiro ano da pandemia, o que demonstra o grande peso que o acontecimento teve na saúde do trabalho.

Obviamente, algo dessa magnitude iria afetar a saúde mental da população. Mas para além disso, a pandemia acabou por aprofundar esta precarização do trabalho já em andamento. Um grande exemplo são os motoristas de plataformas digitais, tanto aqueles destinados à entrega quanto aqueles que trabalham como transporte, como também os trabalhadores de home office, reforçando, portanto, como o uso da tecnologia pode auxiliar na precarização do trabalho.

Até então, o home office ainda era uma modalidade de trabalho desconhecida para grande parte da população e suas regulações não eram evidentes, ocasionando um estresse significativo no exercício do trabalho/laboral.

Atualmente é comum encontrar trabalhadores que tenham mais interesse em permanecer em home office do que no trabalho pessoal. Pesquisa realizada pela Faculdade

de Economia, Administração e Contabilidade da USP (2020) revela que em torno de 70% brasileiros tinham o interesse em continuar nesta modalidade.

Normalmente essa preferência é justificada por questões além do trabalho em si, como por exemplo o deslocamento até o local de trabalho, que pode ser estressante de diversas maneiras como em razão do trânsito e das péssimas condições dos transportes públicos, o que acabou por justificar a implementação do trabalho híbrido.

Entretanto, a problemática dessa modalidade durante a pandemia era justamente a falta de regulação por detrás do home office e a mudança repentina a qual os trabalhadores foram obrigados a enfrentar já que do dia para noite a grande maioria foi forçada a esta modalidade onde muitas vezes não se detinha aparelhagem satisfatória para concretizar o trabalho como por exemplo computadores, internet, cadeira etc.

A questão que pesou muito nessa pandemia é de que por muitas vezes o limite entre jornada de trabalho e tempo de descanso foi quebrado durante esse período de home office. Frequentemente se entendia que por estar disponível, o trabalhador necessariamente deveria dedicar seu tempo livre ao cumprimento de demandas delegadas pelo empregador.

Nas relações de trabalho atuais, o avanço da tecnologia de comunicação e informação permite meios de contato mais rápidos e remotos. Muitas vezes implica que se esteja constantemente conectado ao trabalho. Essa necessidade de estar sempre de prontidão, sempre alerta, pode gerar um estado de tensão constante de estresse contínuo, podendo se constituir um fator de risco para o desencadeamento ou agravamento de um transtorno mental. (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 9)

Outra problemática trazida pelos autores Carvalho e Mameri-Trés na existência dessa modalidade é o constante contato com telas. De acordo com estes: “A exposição a telas de computador e smartphones é associada a um número grande de sintomas relacionados ao estresse” (2023, p. 153). Já feita a associação entre estresse e o burnout, chega-se à conclusão de que essa exposição pode acarretar também na incidência de casos, além de outros problemas de natureza física.

A pandemia aumentou o nosso contato com telas já que por muitas vezes era o único meio de contato social, profissões onde não se era tão comum esse contato virtual como por exemplo os profissionais da educação, foram obrigados a recorrer a este recurso. Entretanto, é importante frisar que apesar da pandemia ter potencializado essa crescente, com as mudanças tecnológicas dos últimos anos, este era um movimento inevitável.

É importante ter em mente que nesse contexto não era simples para o trabalhador cobrar seus direitos e o cumprimento de sua jornada de trabalho. O trabalhador comumente se encontra nessa posição de vulnerabilidade onde não se sente à vontade de requerer algo com o risco de ser demitido, condição que pesa principalmente no mundo que enfrenta as consequências de uma crise econômica.

Os autores citam ainda: “Os dispositivos móveis passam a ligar você ao trabalho em qualquer momento ou local. Todo lugar e todo o tempo podem se transformar em trabalho com o disfarce de liberdade de comunicação.” (CARVALHO, MAMERI-TRÉS, 2023, p. 138). Esta já era uma tendência possível de se notar com o aumento da tecnologia, entretanto, a pandemia do Covid-19 acelerou esse processo.

Em razão desta realidade é que muitos trabalhadores, pela ausência de possibilidades, acabaram por ceder ao empregador sacrificando por muitas vezes não só a sua saúde mental como também a sua saúde física.

De acordo com o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout acaba por atingir principalmente profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros e, segundo Torturella, Possidente e Alves (2023), isso ocorre principalmente em razão de que a síndrome tem a tendência de atingir trabalhadores o quais possuem envolvimento interpessoal direto e intenso. Com a Pandemia, a categoria de profissionais da saúde acabou por ser um dos principais atingidos por esta condição.

É interessante pensar que o burnout inicialmente tinha sido considerado específico para profissionais que trabalham no cuidado de pessoas em razão da forte tendência desses trabalhadores desenvolverem a síndrome (TORTURELLA, POSSIDENTE, ALVES, 2023).

De acordo com a reportagem do jornal “O Globo”, em 2020 durante a pandemia cerca de 83% dos profissionais de saúde apresentavam sinais e sintomas de Síndrome de Burnout, ou seja, uma categoria que já sofria com este transtorno acabou por assistir esse grande aumento no número de casos.

Os profissionais tidos como “linha de frente” no combate à covid estiveram durante esses dois anos expostos ao vírus e com uma carga aumentada de trabalho em razão do grande número de casos que assolou o país. É importante frisar que além do aumento da

carga de trabalho, somou-se o medo da população frente ao patógeno até o momento pouco conhecido. Dessa maneira, os profissionais que, dada a natureza das suas atividades laborais, não puderam interromper o trabalho estiveram expostos de forma significativa à contaminação. O receio da contaminação se traduziu em uma carga psicológica de medo e angústia que se intensificaram com medidas de isolamento social.

No contexto de trabalho dos profissionais de saúde na pandemia de Covid-19, houve um aumento da sobrecarga de trabalho, e mesmo sem conhecer ao certo a doença, estes passaram a enfrentar uma elevada demanda de pacientes, com um quantitativo insuficiente de recursos humanos e infraestrutura inadequada nos serviços de saúde.

Além dos fatores já mencionados, outros desafios impostos pela pandemia, como a elevada transmissibilidade do vírus e a falta de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), impactaram diretamente na saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento da síndrome de burnout, visto que os profissionais ficam em contato direto com todos os determinantes da referida síndrome. (SOARES et al., 2022, p. 386)

Por fim, outra questão levantada frequentemente nessa categoria é a fadiga de compaixão, como denominam os autores Carvalho e Mameri-Trés. De acordo com estes, essa fadiga trata-se da condição em que o profissional não possui formas de aliviar o próprio desconforto ocasionado por presenciar o sofrimento de seus pacientes, o que acarreta grandes danos à saúde dos profissionais (2023, p. 158).

Outros profissionais drasticamente atingidos por estas mudanças no mundo do trabalho foram, os já citados, profissionais de ensino. O longo período o qual as pessoas ficaram reclusas em casa, impossibilitadas de se dirigir à uma instituição de ensino, forçou que os professores, que já tinham péssimas tendências no âmbito saúde mental, tivessem essa condição potencializada.

De acordo com os autores Carvalho e Mameri-Trés “A mudança abrupta de ensino presencial para o ambiente virtual, com perda de contato próximo com alunos e a necessidade de reestruturação do planejamento didático” foram questões que pesaram para essa piora no quadro clínico dos profissionais. Muitos não tinham contato com essas tecnologias e foram forçados a custear o uso delas como ferramenta para que pudessem exercer o trabalho.

Além disso, essa necessidade de permanecer recluso em casa ocasionou também o crescimento da necessidade de serviços de entrega, principalmente daqueles que se utilizam de aplicativos como plataforma. A chamada “Uberização”, que já apresentava um



grande crescimento em todo país antes do advento covid-19, entretanto, durante a pandemia, passou ser serviço essencial.

De acordo com o artigo dos autores Abílio, Amorim e Grohmann, a uberização pode ser entendida como “um processo de informalização que corre junto com a consolidação do trabalhador como um trabalhador sob demanda” (2021, p. 42), ou seja, se trata de uma nova modalidade de trabalho na qual os trabalhadores que se propõem a ser mais flexível, onde, apesar de atualmente já existirem discordâncias em algumas legislações e jurisprudências exteriores, não exista nenhum vínculo empregatício. Temos como exemplos empresas como a Uber, a qual inspira o nome, Ifood, Rappi dentre muitas outras.

Os autores apontam também que se trata de uma tendência que hoje vai permeando o mundo do trabalho em dimensões globais, e que envolve redefinições sobre a categoria emprego, ampliação e reconfiguração da informalidade, informalização dos meios de controle e gerenciamento, transferência de riscos e custos, assim como o desmanche de garantias e direitos do trabalho.

A exploração do trabalho mediante a utilização de aplicativos conhecido como “uberização do trabalho” é um fenômeno crescente e relacionado à chamada Shared Economy, que recebe o nome da principal empresa privada global do setor, mas não está restrito a ela. Estas empresas por aplicativos se autodenominam mediadoras entre o prestador de serviços e o consumidor, sem qualquer tipo de regulamentação desta relação com os trabalhadores e trabalhadoras, “parceiro(as)” que assumem os custos para a realização da atividade (instrumento de trabalho, alimentação, limpeza), enquanto a empresa recebe o valor do serviço prestado e retém em média 30% do total 2. (RODRIGUES; MOREIRA; LUCCA, 2021, p. 2)

Além do possível estresse em razão do aumento de carga que a pandemia ofereceu, a “uberização” provoca longas jornadas de trabalho sem nenhum tipo de regulação ou pausa.

(...) conectam-se os principais sintomas da Síndrome de Burnout com a condição atual de trabalho dos entregadores via aplicativo, considerando a baixa remuneração e as longas horas de serviço realizadas, causando assim um excesso de demanda em um momento inabitual que acarreta um motivo ainda mais propício para o desenvolvimento de estresse devido ao trabalho. (SILVA et al, 2021, p. 9)

Nesse modelo se utiliza principalmente os aplicativos de celular pelo qual o trabalhador recebe suas demandas e escolhe os trabalhos de seu interesse . No entanto, a ideia de que você constrói sua própria jornada acaba sendo ilusória quando os rendimentos são baixos e muitos dos seus usuários só possuem estes trabalhos como meio de sustento.

A imposição de um limite e marcos regulatórios na jornada foi e é preciso, pois existe o impulso do capitalismo de plataforma em se apropriar do trabalho na

inteireza das 24 horas diárias. E diante da atual ausência de medidas e controle, surge a presente problemática, no sentido de que a não fruição, reiterada, do descanso semanal, intervalos, férias, acarreta danos à saúde. (MAIOR; VIDIGAL, 2021, p. 67)

Apesar do serviço de entregas não ser algo necessariamente recente no país, o aumento de sua demanda e a falta de regulação dos trabalhadores, criou um ambiente muitas vezes insalubre para que os entregadores exercessem sua profissão, o que acarreta também no aumento nessa categoria dos casos de síndrome de burnout.

Ainda que o grande peso da pandemia para o aumento de casos, esse fenômeno não foi percebido durante esses dois duros anos, pelo contrário, mais do que só a síndrome de burnout, o adoecimento mental da população nos últimos anos teve um aumento considerável antes mesmo da doença tomar todo o país.

É importante frisar primeiro que apesar de ser um transtorno comumente associado ao excesso de trabalho, não é ocasionada apenas pelo ambiente de trabalho. O requisito crucial para o diagnóstico do transtorno está associado à exaustão.

### **2.3 Perspectiva jurídica da Síndrome de Burnout no Brasil**

Apesar da existência de vertentes que entendem que a Síndrome de Esgotamento não é uma condição exclusivamente associada ao ambiente laboral, em razão da definição ofertada pela Organização Mundial da Saúde, a Síndrome de Burnout acaba por se entendida como uma doença do trabalho e, conseqüentemente, essa definição acaba por refletir no âmbito jurídico da questão.

A partir do primeiro dia do ano de 2022, a OMS (Organização Mundial de Saúde) passou a incluir a Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional dentro da CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). No Brasil, a síndrome passou a ter o código QD85, e firmando, portanto, o entendimento de que a síndrome possui origens ocupacionais, ou seja, “os problemas de saúde contraídos pelo trabalhador após ficar exposto a fatores de risco decorrentes da sua atividade laboral, que afetam sua saúde física e mental.”

Como já explicado, de acordo com a definição ofertada pela OMS é possível se tirar o entendimento de que o burnout não se trata de uma doença e sim uma síndrome, mais especificamente, não se trata de uma síndrome clínica, dependente que a situação do

trabalho esteja diretamente influenciado pela condição trabalhista. Ou seja, de acordo com a seguinte definição, será necessário que se comprove a casualidade do ambiente trabalhista no diagnóstico para garantia de direitos trabalhistas referentes à questão.

A discussão acerca da definição do burnout se faz importante no direito trabalhista em razão de que, dependendo de diferentes compreensões, esse entendimento interfere principalmente na garantia de direitos trabalhistas. Por exemplo, diagnosticado o burnout como doença ocupacional, ou seja, proveniente do ambiente de trabalho, ocorre que o mesmo terá o direito a garantias referentes àqueles que adoeceram no trabalho.

Em contrapartida ao que vimos, no Brasil, muito anteriormente à formação do entendimento da OMS acerca da Síndrome de Burnout, em acordo com o Decreto nº 3.048 de 1999 e a Lei 9.213 de 1991, o burnout já podia ser caracterizado como acidente de trabalho.

A Lei 8.213 de 1991 se trata de um regulamento que aborda os Planos de Benefícios da Previdência Social, dentre outras questões. Essa legislação estabelece os diferentes tipos de benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, por tempo de contribuição, por invalidez, especial, auxílio-doença, auxílio-acidente, pensão por morte e auxílio-reclusão. Além disso, ela também regulamenta as condições para a concessão desses benefícios, sua manutenção e interrupção.

Embora o texto em si não faça menção direta à Síndrome de Burnout, com o início da aplicação do Decreto nº 6.042 de 12 de fevereiro de 2007 se modificou o Regulamento da Previdência Social para incluir essa síndrome. Segundo esse Decreto, a Síndrome de Burnout é considerada uma doença ocupacional<sup>1</sup>, presente em seu Anexo II no qual se tratava sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho.

Isso significa que se houver pelo menos um fator relacionado ao trabalho que contribua diretamente para o surgimento ou piora da Síndrome de Burnout ela poderá ser considerada uma doença ocupacional equiparada a um acidente do trabalho conforme previsto no artigo 21 da Lei nº 8.213/91.

---

<sup>1</sup> As doenças ocupacionais são todas aquelas complicações de saúde deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo ou das condições do local de trabalho.

A Síndrome de Burnout foi inserida na Lista B deste anexo, no título sobre transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10). Portanto, se um trabalhador é diagnosticado com a Síndrome de Burnout e se pode estabelecer um nexo causal entre a doença e as atividades do trabalhador, ele pode ter direito a benefícios previdenciários, previstos no Art. 18 do Regime Geral de Previdência Social como por exemplo auxílio-doença, pensão vitalícia e licença remunerada.

Um acidente de trabalho é um evento imprevisto que ocorre durante a jornada de trabalho ou em função do trabalho, causando danos físicos, psicológicos ou emocionais a um trabalhador. O acidente de trabalho se encontra disposto no Art. 19 da Lei nº 8.213 de 1991:

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

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Os acidentes de trabalho podem variar no quesito gravidade e acabam por resultar em processos trabalhistas, como é o caso da Síndrome de Burnout, onde por muitas vezes é necessário a propositura de uma ação judicial para reconhecimento do dano infligido. Dentre os direitos que os trabalhadores acidentados têm direito podemos incluir o atendimento médico adequado, afastamento do trabalho durante o período de recuperação, pagamento de auxílio-doença, entre outros direitos.

Visando evitar que se sucedam consequências para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores é fundamental que sejam tomadas medidas preventivas para garantir a segurança dos trabalhadores e reduzir o risco de acidentes de trabalho. Quando discutimos Síndrome de Burnout isso inclui produção de um ambiente laboral saudável e sem estresse desnecessário.

Em seguimento, os arts. 20 e 21 da referida Lei descrevem as situações que são equiparadas a acidentes de trabalho, como as doenças profissionais ou do trabalho, a saber:

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

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

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

§1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

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

As doenças do trabalho são assim consideradas por decorrerem diretamente, ainda que não tenham causa única, do exercício de trabalho, mas que não são necessariamente exclusivas de determinadas profissões. Por outro lado, há, de fato, certas doenças que guardam estreita relação com o trabalho em certas atividades econômicas.

No tocante ao nexa causal, dispõe que o art. 21-A da Lei nº 8.213/91:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexa técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

No que tange à concausa, segue o que o doutrinário Sebastião de Oliveira entende em sua obra:

"Prevê o art. 21, I, da Lei nº 8.213/91, que também se equipara ao acidente de trabalho "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação" (OLIVEIRA, 2017, p. 174 e 175).

De acordo com o TST, não é necessário para a configuração do acidente do trabalho que a conduta da empresa seja causa exclusiva do evento, bastando que seja concausa para se caracterizar também sua responsabilidade. Como podemos concluir com o seguinte julgado,

I - AGRAVO . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT . NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO..

Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho

da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar.

Dessa forma, estabelecido pelo TRT que o exercício da função desempenhada pelo reclamante contribuiu para o surgimento da doença profissional e considerando que o empregador tem o controle sobre toda a estrutura, direção e dinâmica do estabelecimento empresarial, tem-se por aplicável a culpa presumida.

Cumprido destacar que é do empregador a responsabilidade pela reparação por danos sofridos pelos empregados (moral, material e estético) decorrentes de lesões vinculadas ao exercício laboral em seu favor. Assim, restam configurados todos os elementos caracterizadores da existência de moléstia profissional, bem como o dever de reparação (dano, nexo de concausalidade e culpa). (RR-1000206-29.2017.5.02.0031, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/06/2023).

A ocorrência de doença de trabalho equiparada a acidente de trabalho, por ser fato constitutivo do direito da parte autora, deve ser por ela comprovada, nos moldes do art. 818/CLT e do art. 373, I, do CPC. É importante esclarecer que os benefícios previstos só serão concedidos desde que o diagnóstico seja proveniente por profissional de saúde após uma avaliação clínica.

Firmado que a legislação brasileira já entende o diagnóstico de Síndrome de Burnout, poderá resultar nas mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas para as demais doenças do trabalho, há de se apresentar quais são estas.

### **3 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Historicamente, há de se dizer que o surgimento da proteção do trabalhador em razão de incapacidade laborativa coincide, em grande parte, com o nascimento do Direito do Trabalho já que muito do debate acerca da legislação social se deu em razão da ocorrência de acidentes e das moléstias profissionais (CASTRO e LAZARRI, 2018, p. 549), logo, quando estudamos acerca da Síndrome de Burnout e todos seus efeitos jurídicos, é inevitável que o debate inclua também os possíveis benefícios previdenciários.

Como exemplificado anteriormente, a partir do início da aplicação do Decreto 3.048 de 1999, a Síndrome de Burnout passou a ser entendida como acidente de trabalho. Com isso, de imediato, passou-se a vigorar que, ao ser diagnosticado, o trabalhador com Síndrome de Burnout passar a deter uma série de direitos e garantias previdenciárias referentes àqueles que adoeceram no trabalho.

Ou seja, isso significa que a Síndrome de Burnout é entendida como uma incapacidade. Dentre as garantias que existem para tal situação, além da existência da

licença remunerada, o legislador define cerca de três benefícios por incapacidade: aposentadoria por invalidez e auxílio-doença, que são focados na impossibilidade de trabalhar; e auxílio-acidente, que é focado na redução da capacidade de trabalho. No presente capítulo vamos vir a trabalhar cada uma delas.

### **3.2 Licença remunerada**

Dentre alguns dos direitos o qual o trabalhador diagnosticado com Síndrome de Burnout terá disponibilidade assim que diagnosticado é a licença remunerada, utilizada no momento de incapacidade temporária do cumprimento de seus deveres trabalhistas. Para além de um direito previdenciário, a licença remunerada também é discutida no âmbito trabalhista.

A licença remunerada garante que, alcançado um atestado, o trabalhador passa ter como garantia um afastamento do ambiente de trabalho para sua recuperação, onde continuará recebendo integralmente, incluindo todos os outros benefícios como 13º salário e FGTS, com exceção apenas do vale-transporte.

Apesar do ambiente laboral estar muitas vezes diretamente ligado ao diagnóstico de síndrome de burnout, frequentemente os trabalhadores não possuem interesse ou até mesmo a possibilidade de se afastar do trabalho. A licença remunerada aparece como solução para casos como este pois não representa um desligamento do contrato de trabalho, que na maioria das vezes representa uma necessidade, mas garante, mesmo que por um curto período de tempo, uma pausa para que se alcance o trabalhador sua recuperação.

Nem sempre o afastamento é eficiente, afinal as condições do ambiente de trabalho podem interferir e até mesmo desencadear o burnout, entretanto, a pausa garante por muitas não só o descanso do corpo e mente como também a possibilidade do início do tratamento.

Apesar da licença compulsória remunerada estar prevista na CLT, mais especificamente no Art. 473, a espécie de licença remunerada médica não se encontra lá. Entretanto, é possível encontrar a licença médica sendo citada no texto da Lei N.º 605 de 1949.

Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. (Redação dada pela Lei nº 2.761, de 26.4.56)

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

§ 4º Durante período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por 7 (sete) dias. (Incluído pela Lei nº 14.128, de 2021)

§ 5º No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto neste artigo, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde. (Incluído pela Lei nº 14.128, de 2021)

A licença médica é concedida quando um funcionário se encontra incapacitado de exercer suas atividades diárias em razão de um problema de saúde. Como requisito para concessão do benefício, temos como obrigatório a apresentação de um atestado médico que comprove sua situação e justifique a ausência do trabalhador.

Dessa forma, o trabalhador deverá receber da empresa a remuneração por até 15 dias de afastamento. Entretanto, há casos onde o afastamento ofertado pela licença médica não se demonstra suficiente para boa recuperação do trabalhador. Em situações como esta, onde o afastamento passa do prazo previsto por lei, deixamos de discutir licença e passamos a discutir o auxílio-doença.

### 3.1.1. Estabilidade

Quando discutimos a licença remunerada, é importante que o trabalhador tenha algumas garantias para sua boa recuperação. É importante se lembrar que um diagnóstico



de Síndrome de Burnout pode vir a ter ligações com o ambiente laboral, o que pode resultar no desejo do empregador de quebrar aquele contrato de trabalho por enxergar aquela relação não mais vantajosa.

Em situações como esta, é onde o trabalhador pode recorrer ao seu direito de estabilidade. De acordo com o autor Amauri Mascaro Nascimento (2005), podemos definir esse princípio como "(...) o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa".

A norma é de natureza trabalhista e não previdenciária, pois impõe ao empregador vedação à dispensa sem justa causa do empregado – urbano ou rural – que tenha sofrido acidente em serviço; logo, não se concebe como sendo de bom alvitre que esteja incluída em legislação que verse sobre matéria diversa. (CASTRO e LAZARRI, 2018, p. 578)

Ou seja, a estabilidade se apresenta como um seguro ao trabalhador. Em situações como esta, onde é necessário um período de afastamento, a estabilidade protege o trabalhador da demissão sem justa causa, garantido, dessa maneira, a dignidade e a segurança dos trabalhadores, assim como a manutenção das suas subsistências e de suas famílias. É no Artigo 118 da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991 que se encontra disposto tal garantia aos trabalhadores.

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

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

É importante frisar que esta estabilidade trata-se da aplicação do princípio da continuidade do contrato de trabalho e se funda do princípio de justiça social. Se relaciona com impossibilidade de o empregado ser dispensado sem uma causa objetiva, ou seja, sem ocorrência de uma falta grave (MARTINS, 2012, p. 432).

A segurança social é a aspiração de todos, inclusive do Estado, sendo consectário “à segurança no emprego”. A estabilidade importa a segurança que o trabalhador precisa ter para trabalhar; de não ser dispensado a qualquer momento sem justificativa por parte do empregador, de não implicar a perda de seu meio de sustento de uma hora para outra e de suas necessidades pessoais e familiares. Visa, por conseguinte, evitar dispensas arbitrárias, sem justificativas, por mero capricho do empregador. A estabilidade implica segurança no trabalho, a continuidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado, a manutenção do recebimento de salário, para que o trabalhador possa sobreviver, juntamente com sua família. A segurança no trabalho é a base para o bem-estar do trabalhador e da paz social. (MARTINS, 2012, p. 432)

É possível encontrar para o acesso a garantia em questão alguns requisitos para que o trabalhador tenha acesso ao direito, sendo estes o cumprimento do prazo de quinze dias de afastamento. Ou seja, nos termos da lei, apenas a partir do 16º dia que o trabalhador terá acesso ao seu direito.

Note-se que a CLT, em sua origem, parecia não prever a situação excepcional enfocada (art. 472, § 2º, CLT). Contudo, nesse aspecto, ela teve de se ajustar ao comando mais forte oriundo da Constituição de 1988, determinando tutela especial sobre as situações envolventes à saúde e segurança laborais (art. 7º, XXII, CF/88): a Constituição de 1988, afinal, fala em redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano, que protege trabalhadores acidentados ou sob doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária (art. 118, Lei n. 8.213/91), incide, sim, em favor do empregado, ainda que admitido, na origem, por pacto empregatício a termo. (DELGADO, 2019, p. 665)

Em sua doutrina, Martins aponta a diferença entre estabilidade e garantia em sua obra. Diniz (2006, p. 1) aponta que não há um consenso quando discutimos a diferenciação entre estabilidade. Por exemplo, de acordo com Martins (2012, p. 429), a estabilidade jurídica diz respeito à impossibilidade de dispensa do empregado, enquanto a garantia no emprego se trata de política de emprego do governo.

Há que se distinguir a estabilidade da garantia de emprego. A garantia de emprego é o gênero que compreende medidas tendentes ao trabalhador obter o primeiro emprego, a manutenção do emprego conseguido e, até mesmo, de maneira ampla, a colocação do trabalhador em novo serviço. Está, portanto, a garantia de emprego ligada à política de emprego. Uma forma de garantia de emprego é o art. 429 da CLT, ao assegurar o emprego a menores aprendizes na indústria. O art. 93 da Lei n. 8.213/91 também pode ser considerado como hipótese de garantia de emprego, ao estabelecer que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a ter de 2 a 5% dos seus cargos preenchidos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Outra hipótese seria de uma lei que viesse a determinar a admissão de trabalhadores que fossem mutilados de guerra. (MARTINS, 2012, p. 429)

Em contrapartida, autores como Delgado possuem uma perspectiva um tanto diferente. Enquanto Martins enxerga a garantia jurídica com um caráter de política pública, de acordo com Delgado (2012), a garantia e a estabilidade se confundem onde ambas tratam de assegurar a manutenção do vínculo empregatício, entretanto enquanto a garantia possui um lapso temporal definido, a estabilidade não o detém.

“A estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. (...) A garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório deferido ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou provisórias (expressões algo contraditórias, mas que se vem consagrando)” (DELGADO, 2012, p. 1241)

Já quando tratamos de julgados, em detrimento do número de casos na Justiça onde os trabalhadores não conseguiam ter acesso ao benefício 91, o Tribunal Superior do Trabalho da 3ª Região fixou o seguinte entendimento através da Súmula 378 do TST.

ACIDENTE DO TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO. ARTIGO 118 DA LEI 8.213/91.

A doença decorrente das condições de trabalho também é considerada como acidente de trabalho, a gera a aplicação do art. 118 da lei nº 8.213/91. A incapacidade física daí decorrente pode se manifestar posteriormente ao término do contrato, pelo que o afastamento por período superior a 15 dias não fica restrito ao período de vigência do contrato (Súmula nº 378, II, do Col. TST). A decorrente responsabilidade do empregador é objetiva quanto à garantia provisória no emprego, que não fica prejudicada pela existência de concausas, ou seja, de fatores anteriores, concomitantes ou posteriores que tenham contribuído para a perda da capacidade para o trabalho (art. 21, I da lei nº 8.213/91). (Proc. 01235 –2004 038-03-00-7 RO – 3ª Região. 2º turma. Juiz Relator César Pereira da Silva Machado Jr. D.O. M.G. de 8/03/2006)

Ou seja, segundo o TST, apesar de fixados os pressupostos para concessão da estabilidade, você pode ter à garantias provenientes deste direito, sendo eles o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, se constatada a doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego após a despedida, poderá ser fornecido a garantia à estabilidade sem o cumprimento rigoroso dos requisitos.

Entretanto, para alcance de tal direito, será necessário mover uma ação judicial contra a empresa e nesse processo confirmar o diagnóstico de Síndrome de Burnout e que este esteja diretamente ligada ao trabalho.

Temos também disposto acerca do tema a Súmula 371, onde a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região também firmou o entendimento de que é nula a dispensa de um trabalhador que no curso do aviso prévio indenizado teve para si concedido auxílio-doença. De acordo com o desembargador Antonio Cesar Coutinho Dahia, os efeitos da dispensa só se concretizam após a expiração do benefício previdenciário.

Entretanto, tal qual o julgado ROT - 101496-54.2022.5.01.0000 estipula, será necessária comprovação de que o trabalhador realmente teria direito à garantia, não bastando, como é o caso em questão, o laudo médico expedido no curso do aviso prévio por médico particular que não reporta incapacidade laborativa ou necessidade de afastamento da atividade produtiva.

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. TUTELA DE URGÊNCIA. REINTEGRAÇÃO. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO NÃO DEMONSTRADA. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.

A Impetrante/Reclamante foi admitida em 11/3/1993 e dispensada em 27/7/2021, com termo do aviso prévio indenizado projetado para 24/11/2021 (fls. 55/56).

A dispensa do empregado, ressalvados os casos de estabilidade e garantia provisória de emprego, ou ainda de abuso de direito (art. 187 do CCB c/c a OJ 142 da SBDI-2/TST), insere-se no direito potestativo do empregador, a quem caberá honrar os haveres rescisórios previstos em lei.

No caso, a Impetrante não estava amparada por garantia de emprego e também não demonstrou inaptidão para o trabalho no momento da dispensa ou no curso do aviso prévio.

Mostra-se insuficiente o laudo acostado à fl. 58, expedido no curso do aviso prévio (25/8/2021), por médico particular que, apesar de atestar síndrome de Burnout e transtorno de ansiedade, não reporta incapacidade laborativa ou necessidade de afastamento da atividade produtiva.

Não há histórico de doença no curso do contrato de trabalho, tampouco há notícia de concessão de benefício previdenciário, valendo registrar que o benefício B-31, requerido após a rescisão contratual (12/1/2022), foi indeferido pelo INSS (fl. 62).

Nesse cenário, a Autoridade dita coatora, ao indeferir a antecipação dos efeitos da tutela, não violou direito líquido e certo da Impetrante, tendo agido conforme seu poder geral de cautela e em observância às provas dos autos, as quais foram reputadas insuficientes para a formação de seu convencimento, sendo necessária dilação probatória na ação matriz, o que inviabiliza o presente writ.

Ante o exposto, NEGOU PROVIMENTO ao recurso ordinário. (ROT-101496-54.2022.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 18/08/2023).

### 3.3 Auxílio-doença

O auxílio-doença se encontra previsto no Art. 59 da Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. (Vide Medida Provisória nº 664, de 2014) (Vigência)

§ 1º Não será devido o auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento da doença ou da lesão. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 2º Não será devido o auxílio-doença para o segurado recluso em regime fechado. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 3º O segurado em gozo de auxílio-doença na data do recolhimento à prisão terá o benefício suspenso. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 4º A suspensão prevista no § 3º deste artigo será de até 60 (sessenta) dias, contados da data do recolhimento à prisão, cessado o benefício após o referido prazo. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 5º Na hipótese de o segurado ser colocado em liberdade antes do prazo previsto no § 4º deste artigo, o benefício será restabelecido a partir da data da soltura. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 6º Em caso de prisão declarada ilegal, o segurado terá direito à percepção do benefício por todo o período devido. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 7º O disposto nos §§ 2º, 3º, 4º, 5º e 6º deste artigo aplica-se somente aos benefícios dos segurados que forem recolhidos à prisão a partir da data de publicação desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 8º O segurado recluso em cumprimento de pena em regime aberto ou semiaberto terá direito ao auxílio-doença. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

Após o período da licença remunerada e a entrada do auxílio-doença, não é mais o empregador que está responsabilizado na remuneração do trabalhador. A responsabilidade é entregue ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Além disso, o afastamento do trabalhador passa a ser enxergado como licença não remunerada durante o prazo desse benefício, como previsto no Artigo 476 da CLT.

Entretanto, como previsto no art. 75, § 3º do Decreto n. 3.048, de 6.5.1999, na hipótese do trabalhador novamente necessitar de um afastamento, resultante da mesma doença, em um intervalo de 60 dias após a cessação do primeiro benefício, o benefício previdenciário será prorrogado, descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

Além disso, em seu parágrafo quarto, o art. 75 garante que, na situação onde tenha existido um gozo total dos 15 dias ofertados pela licença médica, caso houver novamente a necessidade dentro do prazo de 60 dias, transforma em suspensão contratual o novo prazo de afastamento previdenciário.

Como já citado, a Síndrome de Burnout pode ocasionar no afastamento do profissional. Comprovada a associação do diagnóstico com o ambiente laboral, além do descanso remunerado, há uma série de direitos garantidos ao trabalhador para o enfrentamento da situação.

### **3.3 Auxílio-acidente**

O auxílio-acidente se difere do auxílio-doença em razão do tempo de recuperação necessário. Enquanto o auxílio doença vai se tratar de uma incapacidade temporária para o labor, o auxílio acidente é referente a um benefício previdenciário de natureza indenizatória devido ao trabalhador que não se recupera totalmente de uma doença ocupacional ou acidente e fica com sequelas permanentes que reduzem a sua capacidade de trabalho.

O Auxílio-Acidente, tal qual o observamos no auxílio doença, é avaliado por um perito médico federal. É importante ressaltar que quando o trabalhador o qual adquirir o

auxílio acidente, não será impedido o segurado de continuar trabalhando em razão do seu caráter indenizatório.

Podemos encontrar do auxílio acidente disposto no texto do artigo 86 da Lei 8.213 de 1991:

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado.

§ 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

§ 4º Quando o segurado falecer em gozo do auxílio-acidente, a metade do valor deste será incorporada ao valor da pensão se a morte não resultar do acidente do trabalho. (Revogado pela Lei nº 9.032, de 1995)

Ou seja, o trabalhador o qual adquirir a indenização e tiver interesse de continuar trabalhando até mesmo na mesma função que gerou seu dano ou em outra que lhe for interessante terá liberdade para tal. A situação na qual se interrompe o fornecimento de auxílio acidente são as seguintes: se for afastado com o recebimento de auxílio-doença em razão da mesma doença ou, quando se aposentar.

Além disso, para adquirir esse benefício, não há necessidade de cumprimento de período de carência. Conforme o que disposto no artigo 26, inciso I da Lei 8.213/91. No entanto, quando tratamos do Contribuinte Individual e do Contribuinte Facultativo, estes não têm direito ao benefício.

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado; (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

De acordo com o que disposto no artigo 86, § 3º da Lei 8.213 de 1991, é vedada a cumulação do auxílio-acidente com qualquer aposentadoria. As restrições presentes no artigo não se estendem ao recebimento de outros benefícios que não a aposentadoria, isso se dá pois não é possível se encontrar na Lei de Planos de Benefícios da Previdência

Social restrições quanto ao tema. Entretanto, não é permitida a cumulação de mais de um auxílio-acidente.

Ou seja, na hipótese onde o trabalhador requeira o recebimento de auxílio-doença, ou seja sofra dano de seqüela temporária em razão de outra patologia, o recebimento do auxílio-acidente não será prejudicado, desde que não a razão para o auxílio-doença não se dê pela mesma razão deu origem ao auxílio-acidente.

Em contrapartida, na hipótese do trabalhador sofrer outra seqüela que, respeitando os requisitos para concessão do benefício resulte na não se recuperação total e resulte em seqüelas permanentes, estará recluso ao recebimento do primeiro benefício, não podendo receber pelos dois danos.

### **3.4 Aposentadoria por invalidez**

Como já tratado anteriormente, o trabalhador diagnosticado com Síndrome de Burnout possui direito aos direitos previdenciários como auxílio doença acidentário e auxílio acidente. Conseqüentemente, o trabalhador com burnout também terá direito à aposentadoria por invalidez.

A aposentadoria nada mais é do que uma forma de encerramento do contrato trabalhista. Entretanto, “é certo que a discussão não se aplica às aposentadorias por invalidez, que suspendem (e não extinguem) o contrato de trabalho, como prevê o art. 475 da CLT” (CASTRO e LAZARRI, 2018, p. 585). Dentre os benefícios que cobrem a incapacidade laboral, a aposentadoria é voltada para situação mais grave, a incapacidade total e permanente.

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. (Redação dada pela Lei nº 4.824, de 5.11.1965)

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Entretanto, diferentemente de em casos de pensão vitalícia referente a outros acidentes de trabalho, como requisito para gozo do direito é necessário que o trabalhador

comprove a total incapacidade de continuar trabalhando, não só na função que se desempenhava no momento do diagnóstico, como também em qualquer outro cargo.

Outros requisitos que são possíveis citar para aposentadoria por invalidez há ser considerado segurado do INSS e estar incapacitado para o trabalho, sem perspectiva de melhora. Além disso, é necessário deter a qualidade de segurado, o que se adquire sendo um empregado já que o trabalhador passa ser considerado um segurado do INSS, por até mesmo mais 12 meses após a demissão.

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

§ 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

É necessário também a comprovação de que não será possível perspectiva de melhora para se aposentar por Síndrome de Burnout. Ou seja, além da falta de previsão de melhora, não se sabe quando exatamente o fato irá ocorrer. Para comprovação da invalidez do trabalhador, poderá ser utilizado os mesmos documentos referente aos demais direitos previdenciários: Atestados médicos; Receitas; Laudos; Guias de internação; Relatórios; Declarações.

É importante ressaltar que o pagamento de benefício previdenciário acidentário, como o recebimento de aposentadoria por invalidez, não se confunde com o dever de indenizar. Tal entendimento se firma no Agravo de Instrumento nº 783-49.2010.5.05.0463 disposto a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO 1) NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, 458 DO CPC E 832 DA CLT. 2) DOENÇA OCUPACIONAL. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 7º, XXVIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, 186, 187 E 944, DO CÓDIGO CIVIL. 3) DANO MATERIAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 186, 187, 188, 402, 403, 884, 927, E 950 DO CÓDIGO CIVIL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL.

Nos termos do artigo 7º, XXVIII da CF, o seguro acidente de trabalho, que financia o pagamento dos benefícios previdenciários acidentários não exclui a indenização a que o empregador está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

A mesma inteligência foi utilizada no artigo 121 da Lei 8213/91, que explicitamente aparta o benefício previdenciário da reparação civil por danos.

Assim, concessa vênua, não pode prevalecer a decisão basilar na parte em que indeferiu o pagamento de indenização por lucros cessantes em razão do recebimento de aposentadoria por invalidez.



Fixada essa premissa, deve-se observar que o reclamante está totalmente incapacitado para o labor e que a sua situação é definitiva, como atestou o especialista do Juízo.

Deve-se observar, ainda, que, conforme artigo 950 do CC, nos casos em que o ofendido não pode exercer ou tenha reduzida a capacidade para o trabalho em seu ofício ou profissão, deve lhe ser deferido o pagamento de pensão correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou.

(AIRR-783-49.2010.5.05.0463, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DEJT 18/08/2015)

Por fim, ressalta-se que o Art. 46 da Lei 8.213 do ano de 1991, informa em seu texto que o aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno. Isso se dá pela aposentadoria por invalidez estar associada a incapacidade total do trabalhador.

#### **4 BENEFÍCIOS TRABALHISTAS**

Como tratamos anteriormente, por muitas vezes, o diagnóstico da Síndrome de Burnout encontra justificativas no trabalho e a relação do empregado com o ambiente laboral. Em razão disso, para além de benefícios previdenciários, a Síndrome de Burnout envolve também o pedido por parte do trabalhador de uma série de direitos trabalhistas como veremos no presente capítulo.

Os seguintes trabalhos se encontram presentes dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho e o trabalho tratará da rescisão de contrato de trabalho como também os danos os quais o trabalhador pode requisitar em caso de diagnóstico, sendo estes: material, moral e existencial.

##### **4.1 Rescisão indireta do contrato de trabalho**

Outro direito que podemos discutir acerca do assunto Síndrome de Burnout é sobre a rescisão indireta. Tal garantia se trata da quebra contratual em decorrência das infrações que o empregador cometeu, garantindo assim que o empregado consiga se afastar do ambiente de trabalho, sem entretanto perder as garantias que advém do mesmo.

Tal rescisão nos leva a outro ponto interessante de ser abordado. Por se tratar de uma consequência de uma falta grave por parte do empregador, o trabalhador consegue manter todos os seus direitos como antes mencionado, configurando assim como podemos

denominar, a justa causa do empregado, algo que no imaginário de boa parte da população sendo uma prerrogativa pertencente apenas a seus empregadores.

De acordo com a doutrina de Delgado (2019, p. 1454), a validade da resolução contratual por culpa do empregado supõe a correta observância de critérios para o exercício do poder disciplinar pelo empregador no âmbito do contrato. Tais critérios são objetivos, referentes à caracterização da própria conduta infratora cometida, subjetivos, referentes ao envolvimento ou não do sujeito contratual na respectiva conduta, e circunstâncias, referentes à aferição da infração e aplicação da respectiva penalidade.

A ordem jurídica e o contrato estabelecem deveres e obrigações para as partes contratuais trabalhistas, inclusive o empregador. O descumprimento dos deveres e obrigações empresariais, relativamente às atividades laborativas exercidas pelo empregado, dá ensejo ao presente tipo jurídico. As fronteiras que não podem ser ultrapassadas pelo empregador, no tocante aos serviços exigidos de seu empregado, estão fixadas por alguns parâmetros, segundo a CLT. (DELGADO, 2019, p. 1460)

São os direitos que são garantidos ao trabalhador na hipótese da rescisão indireta temos a garantia de todas as verbas rescisórias, aviso-prévio, com projeção no período contratual, férias proporcionais com  $\frac{1}{3}$ , 13º salário proporcional, liberação de FGTS, com acréscimo pecuniário de 40% em favor do empregado, indenizações rescisórias especiais, se houver. Tudo isso acrescido das parcelas já vencidas anteriormente à ruptura (férias vencidas, com  $\frac{1}{3}$ ), ou cujo vencimento foi antecipado com a rescisão (férias simples, saldo de salário, etc.), se for o caso.

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Em sua doutrina, Delgado (2019, p. 1469) aponta que o rito formal recorrido em casos de rescisão indireta do contrato de trabalho, tende ser quase que necessariamente o processo judicial trabalhista. Isto ocorre principalmente em razão de que, no atual cenário o direito brasileiro e das relações jus laborativas, diferentemente de quando são cometidas infrações por parte do trabalhador onde o empregador tem a liberdade e poder de fiscalização e disciplinamento, o obreiro fica a mercê de mecanismos jurídicos para buscar seus direitos.

Nos casos de rescisão indireta, os prazos para que o empregador venha a honrar com seus encargos perante ao trabalhador, assim como os procedimentos, se encontram dispostos no artigo 477 da CLT tal qual nos casos onde a justa causa pertence ao empregador.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 9º (vetado). (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto, chegamos a conclusão de que a forma de se alcançar a rescisão indireta acaba por depender do cumprimento dos procedimentos legais e da resolução da questão judicial. Entretanto, a propositura de ação como meio de garantia de ação não impede que,

em situações mais raras, em que o afastamento obreiro se faça, de fato, em resposta a uma grave infração empresarial, a respectiva ação trabalhista somente seja proposta tempos depois de seu desligamento da empresa (DELGADO, 2019, p. 1469-1470).

Um dos cenários que podemos utilizar para exemplificar o parágrafo anterior seria o assédio moral, que abre a possibilidade do empregado buscar a rescisão indireta. Entretanto, como já mencionado anteriormente, o próprio assédio pode ser umas das causas para um ambiente de trabalho não saudável, possibilitando assim que venha futuramente ser diagnosticado com a síndrome de burnout (DELGADO, 2019).

Diante do cenário apresentado e com o diagnóstico da síndrome, o trabalhador pode vir buscar junto com a ação de rescisão contratual os danos morais decorrentes dos assédios sofridos no ambiente de trabalho, além disso, também será acometido pela possibilidade do desligamento absoluto e o requerimento dos seus direitos posteriormente ao seu afastamento.

Assim como Delgado (2019, p. 1470) chega a conclusão de que não se é possível requisitar a propositura de ação como início da rescisão indireta do contrato trabalhista para um trabalhadora que sofreu assédio sexual. De acordo com o autor, tal afirmação se justifica pelo seguinte:

(...) neste caso, o rompimento real do contrato deu-se por falta do empregador, sendo que a demora obreira justificou-se em virtude da própria natureza da lesão que sofreu, a qual induz a inquestionável constrangimento pessoal e familiar no tocante à publicização e revolvimento do fato lesivo”, o trabalhador também não pode ser forçado a permanecer no ambiente que é a razão para seu adoecimento (DELGADO, 2019, p. 1470)

A rescisão de contrato acaba por findar a relação trabalhista que há entre o trabalhador e o empregador. Entretanto, em casos de Síndrome de Burnout a só finalização do contrato pode não ser suficiente ao diagnosticado, recorrendo a outras esferas como ação de danos para compensação, como veremos no capítulo a seguir.

## **4.2 Responsabilização Civil**

O autor Godinho Delgado (2012, p. 764), em sua obra doutrinária, entende que a Constituição de 1988 acaba por nos permitir contemplar a violação de direitos da personalidade do trabalhador no decorrer de relações empregatícias e relações jurídicas

conexas. De acordo com o autor, “(...) desponta não apenas dano moral, em sentido amplo, porém ainda danos materiais, em conformidade com a peculiaridade do caso concreto. Tais situações podem ser separadas em dois grupos relevantes: dano moral individual (ou até plúrimo) e dano moral coletivo.” (DELGADO, 2019, p. 764)

O dano moral possui, em regra, caráter individual, atingindo o patrimônio imaterial da pessoa humana. Atando-se ao complexo da personalidade do ser humano, espalha-se em múltiplas dimensões e facetas, capazes de produzir repercussões jurídicas diferenciadas no quadro das relações a que se integra a pessoa.

No contexto empregatício, são bastante diversificadas as situações que importam ao patrimônio imaterial do trabalhador, podendo gerar indenizações correspondentes. Seguem no rol abaixo, cerca de três dezenas de situações fáticas conectadas ao assunto, que foram percebidas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho depois de pesquisadas decisões judiciais que abrangem, indistintamente, todos os rincões brasileiros, hoje atendidos pelas 24 regiões da Justiça do Trabalho no território do Brasil. Naturalmente que este rol possui natureza meramente ilustrativa. (DELGADO, 2019, p. 764-765)

Dentre as ações trabalhistas referentes ao diagnóstico de doença ocupacional, é comum encontrar por muitas vezes pedidos relacionados a danos. Por muitas vezes, o pedido de danos é o que resta ao trabalhador findada a relação trabalhista. Um levantamento feito pelo Trench Rossi Watanabe, considerado um dos maiores escritórios de advocacia do Brasil, apontou que, entre 2014 e 2022, foram registradas 8.118 ações ativas e arquivadas sobre o assunto. De acordo com a União Geral dos Trabalhadores (2023), essas ações somaram um valor de causa de R\$ 2,48 bilhões, com uma média de R\$ 306 mil por processo.

Em grande parte desses casos, os trabalhadores costumam recorrer a uma ação de danos, tanto materiais quanto morais. Ocorre por muitas vezes a cumulação de pedidos quanto aos três citados no presente capítulo: material, moral e existencial. Quanto a isto, o que se rege é o entendimento firmado pela Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, editada após a Constituição de 1988. Nela, afirma-se que é irrelevante que os danos material e moral sejam oriundos do mesmo fato, uma vez que os bens tutelados são claramente distintos. Por essa razão tornam-se cumuláveis, sem dúvida, as duas indenizações.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO.

É possível de se notar que, quando discutimos ações trabalhistas relacionadas a síndrome de burnout, há uma tendência das ações serem referentes a danos, sejam eles materiais como também morais.

No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da “Síndrome de Burnout”

ou “Síndrome de Esgotamento Profissional”, bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social.

Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença.

Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas.

Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, escorreita e que buscava motivar seu empregado.

Note-se que a síndrome de burnout (to burn out: queimar por inteiro) traduz doença ocupacional/profissional caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental – configurado nos autos, segundo o acórdão do TRT.

Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. (AIRR-1316-11.2012.5.03.0037, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 03/10/2014)

O julgado 0100286-68.2020.5.01.0054 - DEJT 2022-03-29, trata-se de um Recurso Ordinário Trabalhista no qual o Ministro Relator do recurso entende que o empregado não teve ciência inequívoca da sua incapacidade laboral desde a concessão do auxílio-doença, e que o prazo prescricional para pleitear indenização só começa a contar após a cessação do benefício ou o retorno ao trabalho. O relator diverge do juízo de primeiro grau, que considerou prescrita a ação do empregado, e defende que ele tem direito à reparação civil pelos danos morais e materiais decorrentes da doença ocupacional. Para comprovação de seu argumento, o Relator usou os seguintes julgados para comprovação do seu argumento:

AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRAZO PRESCRICIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. PRINCÍPIO DA ACTIO NATA . DATA DA CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA EXTENSÃO DO DANO. A jurisprudência desta Corte consolidou entendimento no sentido de que o termo inicial do lapso prescricional para o ajuizamento da ação trabalhista, cuja pretensão consista na reparação de danos morais, estéticos ou materiais decorrentes de acidente de trabalho, é a do conhecimento inequívoco dos efeitos da lesão e de sua extensão. Aplica-se o conceito de actio nata insculpido na Súmula no 278 do Superior Tribunal de Justiça. Precedentes. No caso dos autos, o autor, em razão de acidente de trabalho ocorrido em 30/07/2003, ficou afastado em licença previdenciária até 09/07/2008, quando teve alta médica, foi dispensado em 10/07/2008 e ajuizou a ação trabalhista em 14/06/2010. Nesse contexto, embora o acidente tenha ocorrido antes da vigência da Emenda Constitucional no 45/2004, a ciência inequívoca dos efeitos dele decorrentes somente se concretizou com a alta previdenciária, em 09/07/2008. Portanto, incide a prescrição trabalhista, nos moldes do artigo 7o, XXIX, da Constituição Federal. Logo, o ajuizamento da presente ação, em 14/06/2010, antes do transcurso do prazo quinquenal, considerada a data do conhecimento da real extensão do dano, e o respeito ao biênio a partir da rescisão do contrato (10/07/2008), afasta a prescrição invocada em defesa. Nesse sentido

firmou-se a jurisprudência desta Subseção, em sua composição completa, quando do julgamento do processo E-RR-145600-73.2007.5.17.0013 (Redator Designado: Ministro João Oreste Dalazen, DEJT de 14/11/2014). Correta a aplicação do disposto no artigo 894, § 2º, da CLT como óbice ao processamento do recurso de embargos, mantém-se o decidido. Agravo regimental de que se conhece e a que se nega provimento. (AgR-E-ED-RR - 563-87.2010.5.03.0081, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 16/09/2016)

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL (LER/DORT). CONCESSÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. MARCO INICIAL. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA LESÃO. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. ACTIO NATA. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA LESÃO NA VIGÊNCIA DO NOVO CÓDIGO CIVIL E APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA. ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A jurisprudência trabalhista, no caso da pretensão de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente/doença de trabalho, tem adotado como parâmetro para fixação do marco inicial da prescrição o critério consagrado pela Súmula no 278 do Superior Tribunal de Justiça, a qual dispõe que o direito a pleitear essa indenização, em todos os seus contornos, somente surge para o segurado na data em que ele tiver ciência inequívoca da sua incapacidade laboral, em toda sua extensão. No entanto, a aplicação desse verbete às pretensões de natureza trabalhista deve ser feita com parcimônia, pois os seus precedentes tratam de hipóteses em que se postulou o pagamento de indenização a ser adimplida por seguradoras, ou seja, são referentes a pretensões de caráter eminentemente civil. Não houve, nesse ponto, o enfrentamento da questão em face de pretensões que envolvam direitos fundamentais, como o direito fundamental à saúde e à integridade física do trabalhador, discutidos nas ações em que o empregado busca o ressarcimento por danos morais e materiais decorrentes de lesões ligadas à sua atividade laboral. Diante disso, a interpretação a ser dada à expressão "ciência inequívoca da incapacidade laboral", registrada na Súmula no 278 do STJ, deve ser ampla, com vistas a observar o princípio protetivo, basilar do direito do trabalho. A deflagração do prazo prescricional da pretensão de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional deverá, em regra, coincidir com a data em que o empregado tenha tido ciência inequívoca dos efeitos danosos da lesão sofrida, pois é nesse momento que o direito à reparação civil se torna exigível. Efetivamente, quando se está diante de lesões decorrentes de doença ocupacional, como a LER/DORT, a fixação desse marco prescricional torna-se mais difícil, uma vez que seus sintomas não se revelam de imediato, como no caso de um acidente com morte do trabalhador, uma vez que a doença ocupacional, ao revés, atinge a saúde do trabalhador de forma gradual e progressiva. Ademais, por se estar diante de situação provisória e gradativa, a real extensão da doença ocupacional, por constituir lesão que se protraí no tempo, somente será conhecida quando se estiver diante de dois resultados possíveis e excludentes: 1) se a lesão que atingiu o empregado for totalmente incapacitante para qualquer trabalho, ele será aposentado por invalidez; e 2) por outro lado, se a lesão não for incapacitante e o empregado estiver apto para executar as mesmas atividades ou puder ser readaptado, o auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário cessará e ele retornará ao trabalho. Não é possível, então, admitir que a ciência inequívoca coincida com a expedição da CAT, o diagnóstico ou o início da concessão do auxílio-doença, porquanto, no curso do afastamento para tratamento, o empregado poderá se deparar com o abrandamento da doença ou com seu agravamento, culminando com o retorno ao trabalho ou com a aposentadoria por invalidez, respectivamente. Assim, não é razoável exigir do trabalhador que ele proponha a ação em que pretenda o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional antes que ele tenha a exata noção da gravidade da moléstia que o acometeu e da extensão dos efeitos danosos da lesão, uma vez que, apenas com a aposentadoria por invalidez ou com a cessação do

auxílio-doença ou auxílio doença acidentária e o conseqüente retorno do empregado ao trabalho, quando todos os efeitos do fato danoso já estiverem definitivamente configurados, é que nasce, para o empregado, o direito de pretender a reparação civil respectiva. Destaque-se que a SbDI-1 deste Tribunal, por ocasião do julgamento dos Embargos no E-RR- 92300-39.2007.5.20.0006, ocorrido na sessão do dia 12/9/2013, por meio de acórdão lavrado pelo Ministro João Oreste Dalazen, decidiu, por maioria, que o marco inicial da prescrição da pretensão de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença profissional - LER/DORT - , em que o empregado tiver recebido benefício previdenciário e, posteriormente, houver sido considerado apto para o trabalho, será a data de retorno ao trabalho (E-RR - 92300-39.2007.5.20.0006, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, data de julgamento: 12/9/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: 25/10/2013). Portanto, o termo a quo da contagem do prazo prescricional se inicia pela cessação do benefício previdenciário. A extensão do dano, pois, somente poderá ser medida após o término do auxílio-doença. Na hipótese dos autos, a ciência inequívoca da lesão ocorreu em 19/5/2008, após a entrada em vigor do novo Código Civil (11/1/2003) e após o deslocamento da competência para a Justiça do Trabalho apreciar e julgar as questões de natureza indenizatória promovido pela Emenda Constitucional no 45 (31/12/2004). Incide, pois, a prescrição trabalhista prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República. Diante de todo o exposto, considerando o marco inicial da prescrição a data da cessação do benefício previdenciário e a suspensão do contrato de trabalho - o que atrai a prescrição quinquenal-, não se constata a prescrição da pretensão do autor, uma vez que a demanda foi proposta em 4/11/2011. Embargos não conhecidos. (...) (E-ARR - 1632-31.2011.5.04.0231, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 29/01/2016)"

#### 4.2.1 Danos materiais

Adoecer por si só é algo desgastante e sofrido. Quando tratamos da Síndrome de Burnout, é importante lembrar que além das conseqüências físicas que o Burnout pode acarretar, há muitos danos de ordem psíquica). Institui o Art. 927 no seu Código Civil o seguinte:

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

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

A Síndrome de Burnout não envolve apenas o descanso e/ou desligamento do ambiente de trabalho. Por muitas vezes há custos por trás do procedimento, não só do diagnóstico como também para seu tratamento, que envolve não só a realização de psicoterapia, mas também pode envolver medicamentos como antidepressivos e/ou ansiolíticos. Dessa forma, um dos direitos ao qual o trabalhador pode recorrer é ter essas despesas sendo reembolsadas pela própria empresa. Os danos patrimoniais ou materiais constituem prejuízos ou perdas que atingem o patrimônio corpóreo de alguém.



As lesões acidentárias podem causar perdas patrimoniais significativas ao trabalhador. Em primeiro lugar, no tocante aos próprios gastos implementados para sua recuperação (além daqueles previdenciariamente acobertados, se for o caso). Em segundo lugar, podem produzir restrição relevante ou, até mesmo, inviabilização da atividade laborativa do empregado, conforme a gravidade da lesão sofrida. (DELGADO, 2019, p. 740)

Para a restituição do trabalhador pelo custo médico, teremos como requisitos básicos o seguinte: dano; nexo causal; culpa empresarial. Para além desses, ainda será necessário que se comprove também os gastos que teve através de recibos e notas fiscais. Apesar de não necessário, o que ocorre por muitas vezes é de que a empresa não possua interesse de efetuar o pagamento, e é nesses casos onde comumente se recorre a uma ação trabalhista.

As distintas lesões acidentárias podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (doenças ocupacionais, regra geral) ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ao organismo humano (doenças profissionais, especificamente). Podem ainda tais lesões resultar de acidente do trabalho, que se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador, (DELGADO, 2019, p. 740)

Como tratamos anteriormente, o reconhecimento da síndrome de burnout como um doença ocupacional, ou seja, proveniente do ambiente de trabalho, acarreta na possibilidade de se adquirir direitos provenientes dessa categoria como por exemplo o reembolso pelas despesas médicas referentes ao diagnóstico e tratamento de tal doença.

Delgado (2019, p. 740-741) aponta que de acordo com a doutrina civilista, há duas dimensões que envolvem as perdas patrimoniais referentes às lesões acidentárias. Podemos primeiro citar o dano emergente ou dano positivo, ou seja, aquilo que efetivamente se perdeu como por exemplo despesas efetivadas. O segundo trata-se do lucro cessante ou danos negativos, que se deixou ou deixar-se-á de ganhar, como por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa.

O Art. 949 do Código Civil de 2002, fica disposto que no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Já no Art. 950 do mesmo regimento se estipula que caso a ofensa resultar em 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.

O julgado ED-RR - 1000206-29.2017.5.02.0031 trata-se de um embargos de declaração no qual o ITAÚ UNIBANCO S.A trata-se do embargado. Na decisão em questão foi deferido o pedido de danos materiais em razão do não cumprimento dos requisitos previstos no art. 950 do Código Civil.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CONSTATADA INCAPACIDADE LABORAL.

Nas razões de embargos de declaração, alega o reclamante que restou omissa a decisão quanto ao pedido de indenização por danos materiais e a “alegada violação do artigo 950 do Código Civil e o consequente pedido de pensão mensal (50% de sua última remuneração) vitalícia a ser paga em parcela única (artigo 950 § 1.º do Código Civil)”.

Requer ainda esclarecimento sobre “a posterior decisão do C. STF na ADI n.º 5.867 (e apensos ADCs n.º 59, 58 e ADI n.º 6.021) e consequente determinação para a aplicação da TAXA SELIC na fase processual é incompatível com a aplicação da Súmula 438, trazendo dilema quanto a sua aplicabilidade nas indenizações por Danos Morais, uma vez que englobado nela tanto a atualização como os juros moratórios”.

Vejamos.

De fato, não houve no julgado análise específica do tópico apontado, o que passo a sanar. No caso, o acórdão desta Turma considerou que “o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária – operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome Burnout), considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante”.

Fora restabelecida a decisão de origem que deferiu indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000.

Quanto ao pedido de danos materiais, o art. 950, caput, do Código Civil determina que, caso a lesão à saúde perpetrada pelo ofensor acarrete a incapacidade para o trabalho, faz jus o trabalhador à pensão mensal, correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou ou da depreciação sofrida.

No caso, tanto a decisão de origem quanto o TRT indeferiram o pleito de dano material, com fundamento de que não há registro nos autos que tenha havido a perda parcial ou permanente da capacidade laborativa a ensejar a contraprestação pecuniária na modalidade pensão mensal ou parcela única.

Dessa forma, mantém-se a conclusão de que somente a parte da sentença que deferiu os danos morais deve ser restabelecida. (ED-RR-1000206-29.2017.5.02.0031, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 25/08/2023)

De acordo com Delgado, esses são os critérios de fixação de indenização estipulados pelo Código Civil nas situações de danos materiais, fruto das perdas patrimoniais ocasionadas pelo acidente de trabalho.

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. Nesse quadro, 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) (DELGADO, 2019, p. 741).

As indenizações por dano moral, material e estético resultantes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho contra o empregado pelo empregador são de sua responsabilidade, dessa forma, cabe ao empregador restituir o trabalhador, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social.

Delgado (2019, p. 743) aponta que, para comprovação do dano sofrido, a ordem jurídica exige a comprovação não só do fato deflagrador do dano, como também da própria materialidade desse dano. Como por exemplo às perdas materiais sofridas, as despesas feitas e as que devam ser realizadas futuramente, os lucros cessantes em face da perda sofrida, dentre outros.

Há uma maior facilidade de se mensurar e quantificar os danos materiais resultantes de uma lesão acidentária, até mesmo se utilizando de uma determinada precisão dos danos emergentes e dos lucros cessantes. Entretanto, na hipótese onde o trabalho não encontra possibilidade de quantificar o montante da perda material a ação judicial não se encontra perdida já que é admitido que fixar-se por arbitramento esse valor dependendo das circunstâncias do caso concreto como estipula o parágrafo único do art. 953 do Código Civil de 2002 (DELGADO, 2019, p. 743).

Acerca do primeiro requisito, a ocorrência de dano, Delgado (2019, p. 744) aponta que “a evidência pelo menos do fato deflagrador do dano tem de emergir do processo, sob pena de faltar um requisito essencial à incidência da indenização viabilizada pela ordem jurídica”. Entretanto, quando tratamos de situações envolvendo doenças ocupacionais, como é o caso da Síndrome de Burnout, o dano é considerado presumido. Delgado justifica com a afirmação de que a agressão à salubridade psíquica do ser humano conjectura por si só uma lesão ao patrimônio moral, emocional, psíquico do indivíduo.

O segundo requisito que se discute na discussão de danos morais é o nexo causal. De acordo com a doutrina civilista “O nexo de causalidade ou nexo causal constitui o elemento imaterial ou virtual de responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e

efeito entre a conduta culposa ou o risco criado e o dano suportado por alguém” (TARTUSE, 2015, p. 338)

Ou seja, há de se provar a relação de causa e efeito entre o dano sofrido pelo empregado e a conduta do empregador. Delgado (2019, p. 744) aponta que essa relação não é jurídica, pelo contrário, possui caráter fático. Em casos de lesões acidentárias poderá ocorrer uma relação em relação ao ambiente de laborativo para que se comprove o nexo causal entre o diagnóstico e o trabalho.

Esclareça-se no tocante a este segundo requisito — existência de nexo causal — que nos casos de doenças profissionais, ocupacionais e acidentes de trabalho, é possível a verificação de diversidade de causas com respeito à lesão, algumas fora da alçada do empregador (multicausalidade ou concausalidade). Essa peculiaridade não elimina a presença do nexo investigado, desde que haja fator próprio ao ambiente laborativo que tenha atuado para a ocorrência do malefício. Verificada a concausalidade, desponta o requisito do nexo causal (naturalmente que o fato de se tratar de concausa pode ser relevante no momento de fixação do valor indenizatório, de modo a o atenuar) (DELGADO, 2019, p. 744)

Por último, temos o terceiro requisito que se trata da culpa empresarial. A culpa empresarial é presumida caso seja comprovada a presença de dano existente e de nexo causal. A razão apontada por Delgado (2019, p. 745) é de que o empresário está na posição de comando da operação do trabalho. Dessa forma, os possíveis acidentes de trabalho provenientes de sua má administração são de sua responsabilidade.

Ou seja, na hipótese do diagnóstico de síndrome de burnout, o empresário é o responsável pela criação de um ambiente não saudável e, conseqüentemente, do estresse e exaustão dos seus trabalhadores. Logo, se comprovado o dano e o nexo causal, não há como escapar de sua responsabilidade no caso em questão.

É que tem o empresário a direção da estrutura e da dinâmica do ambiente laborativo, atuando diretamente sobre a forma de prestação de serviços que se realiza no estabelecimento e na empresa; nesse quadro, presume-se sua negligência, imprudência ou imperícia nos casos de disfunções surgidas no ambiente sob suas ordens. (DELGADO, 2019, p. 745)

Na hipótese de incapacidade de trabalho para função anteriormente exercida, a decisão proferida pela ministra Maria Helena Mallmann (2022), do TST, estipula que o valor da pensão mensal vitalícia deverá ser majorado para o percentual de 100% (cem por cento) da última remuneração da reclamante, devido a partir data da ciência inequívoca da lesão, (deferimento da aposentadoria por invalidez), acrescida de 13º salário e terço de férias, pelo seu duodécimo, mais os valores de FGTS, conforme determinado em sentença.

#### 4.2.2 Danos morais

Os danos de natureza extrapatrimonial, tal qual o material, poderão ser motivo de ação em razão das sequelas que o diagnóstico pode acarretar, assim como outros adoecimentos em razão do trabalho, cabe a empresa indenização pelo dano sofrido, conforme artigo 223-B da CLT.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

Quando se tratando do dano moral, diferentemente do dano acidentário, tem se caminhado para o reconhecimento da responsabilidade do empregador como sendo subjetiva em detrimento da responsabilização objetiva, mesmo que a mesma acolhida pelo Código Civil em situações de risco elencadas pelo artigo 927 como nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Note-se, a propósito, que uma das principais inovações constitucionais de 1988 foi a inserção, no ápice da pirâmide normativa, da pessoa humana e do universo de sua personalidade, de maneira a conferir efetividade aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da centralidade do ser humano no ordenamento jurídico e na vida socioeconômica. E com essa perspectiva é que o tema dos danos morais, inclusive estéticos, com suas indenizações correlatas, ingressou no campo das relações trabalhistas, tornando-se uma das searas mais importantes do novo Direito do Trabalho constitucionalizado do País. (DELGADO, 2019, p. 737)

Dentre as possibilidades o não cumprimento dos requisitos acima elencados, ou seja, a não comprovação do dano ou a não comprovação do fato deflagrador do dano, especialmente nos casos de dano moral (DELGADO, 2019). A não comprovação do nexos causal entre o dano e o ambiente laborativo ou entre aquele e atos ou omissões do empregador e seus prepostos. E por último a comprovação, pela empresa, de culpa exclusiva pelo trabalhador no tocante ao surgimento da lesão.

O seguinte julgado reforça os requisitos sendo utilizados para deferimento de pedido de danos morais. Trata-se do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº RR - 1000206-29.2017.5.02.0031 no qual firmou-se o entendimento de que o nexos concausal é o suficiente para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT . NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO.

O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador e que a situação não decorre de situações comuns do labor e da vida comum. Destacou que não foram demonstrados os danos alegados, afastando as pretensões indenizatórias do reclamante.

Nesse contexto, entendo que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas, conforme entendimento insculpido na Súmula 126 do TST. Isso porque a decisão regional registra a prova pericial conclusiva da existência de doenças psicológicas decorrentes das condições do trabalho desempenhadas no banco reclamado, bem como a tese jurídica específica de que o nexo causal não é determinante para a reparação de danos morais.

Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar.

Dessa forma, estabelecido pelo TRT que o exercício da função desempenhada pelo reclamante contribuiu para o surgimento da doença profissional e considerando que o empregador tem o controle sobre toda a estrutura, direção e dinâmica do estabelecimento empresarial, tem-se por aplicável a culpa presumida.

Cumprido destacar que é do empregador a responsabilidade pela reparação por danos sofridos pelos empregados (moral, material e estético) decorrentes de lesões vinculadas ao exercício laboral em seu favor. Assim, restam configurados todos os elementos caracterizadores da existência de moléstia profissional, bem como o dever de reparação (dano, nexo de concausalidade e culpa). (RR-1000206-29.2017.5.02.0031, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/06/2023).

É apontado também que uma concordância entre a doutrina e a jurisprudência em reconhecer o fato ou o ato de terceiro como circunstância excludente da responsabilidade, porém, Delgado (2019, p. 748) entende que é necessária determinada cautela ao discutir o tema: “(...) é que mesmo tratando-se de fato ou de ato de terceiro, incidirá a responsabilidade do empregador caso o evento danoso igualmente se insira dentro do risco inerente à atividade do trabalhador ou da empresa.”

Essas duas últimas excludentes, a propósito (força maior ou caso fortuito, além do fato ou ato de terceiro), também não prevalecerão se as circunstâncias fáticas evidenciarem ter incidido a culpa presumida do empregador, na qualidade de organizador/gestor da empresa e do estabelecimento, inclusive do respectivo ambiente laborativo. Afinal, a preservação da higidez e da segurança do ambiente de trabalho é atribuição própria e relevante do empregador (CLT: art. 2º, caput; art. 154; art. 157). (DELGADO, 2019, p. 748)

Diferentemente do que encontramos em discussões acerca de danos materiais, para comprovação do dano moral não se exige prova específica de dano. O foco acaba por ser a demonstração do fato que o provocou. De acordo com Delgado (2019, p. 743), o dano moral, caso o fato deflagrador esteja claramente evidenciado, pode até mesmo ser entendido como auto evidente e insuscetível de prova.

Como apontado, quando se discute danos materiais, as formas de provas desses tipo de ação em específico são mais facilmente contabilizáveis. Em contrapartida, quando se

discute o valor de indenização por danos morais temos um teor mais subjetivo, que acarreta mudanças dependendo do caso em questão.

Os critérios que são levados em consideração em casos como estes podem incluir a extensão do dano, capacidade econômica da empresa e o grau de culpa do empregador. Eles se encontram previstos no Artigo 223-G da CLT.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Também é no texto do mesmo artigo, mais especificamente no primeiro parágrafo, que se encontram dispostos os critérios o qual o juiz deverá se utilizar para aferição da indenização a ser paga ao trabalhador.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

#### 4.2.3 Danos existenciais

Por fim, podemos elencar ainda a indenização por possíveis danos existenciais em razão do adoecimento do trabalhador. De acordo com a definição ofertada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,

“O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, é o dano caracterizado pelos prejuízos sofridos pelo trabalhador devido a condutas ilícitas do empregador, devido às longas jornadas de trabalho que causam ao empregado uma limitação na vida social” (2016).

A indenização referente ao dano existencial se encontra disposta mais especificamente no artigo 223-B da CLT, junto aos demais danos extrapatrimoniais, entretanto, compartilha com os danos materiais e morais os seguintes três requisitos: a provar que adoeceu a prova que a doença está ligada ao trabalho e por fim, a prova que a empresa teve culpa pelo adoecimento.

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. (CAVALCANTI e ZANOTELLI, 2013, p. 243)

É necessário recordar que, por muitas vezes, a Síndrome de Burnout se origina de um ambiente de trabalho insalubre, com rotinas de trabalho abusivas, agressões morais, dentre outros comportamentos reprováveis que acabam por acarretar estresse demasiado e o sentimento de esgotamento. Em razão do trabalho, muitas vezes o trabalhador se vê obrigado a abrir mão de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e é nessas ausências que há a possibilidade de indenização de direitos existenciais.

Assim como os demais danos do presente capítulo, deverão se caracterizar a existência dos seguintes elementos: existência de prejuízo, conduta ilícita do agressor e o nexo causal entre o dano e a conduta realizada. Mas quando tratamos de dano existencial, deve ser acrescido mais dois, sendo estes a frustração do projeto de vida do trabalhador e a limitação ou inexistência de suas relações pessoais.

Ou seja, para a comprovação do dever de indenizar por parte da empresa não será suficiente a constatação das práticas condenáveis em relação à rotina de trabalho,



demandas trabalhistas, jornadas abusivas, dentre outras. Será necessário a comprovação de que essas práticas degradingaram para perdas na vida pessoal.

Apesar de constarem juntos no artigo referentes à danos extrapatrimoniais, o dano moral e o existencial não se confundem e portanto, devem ser contabilizados separadamente. Em relação ao dano moral e existencial os dois não se confundem. Apesar disso, haverá possibilidade de serem acumulados, desde que provenientes do mesmo fato. Tal qual a aplicação de cumulação de dano material e estético.

## CONCLUSÃO

Diante do exposto durante todo o texto, ficou demonstrado de que forma a Síndrome de Burnout pode ser enxergada como uma questão de suma importância para o bom funcionamento da sociedade e que, conseqüentemente, o aumento no número de casos no Brasil mostra a necessidade de uma maior discussão no meio médico e jurídico acerca do tema para sanar este problema.

O trabalho, de maneira geral, demonstrou uma perspectiva clínica da Síndrome de Burnout, como também um breve parecer jurídico. Em seguida, demonstrou-se uma correlação entre esse aumento de casos não só com a pandemia do COVID-19, como também com o projeto de precarização de trabalho que apenas foi potencializado pelas condições do vírus.

Mesmo com a necessidade de um maior debruçamento acerca do tema, ficou claro que apesar que na esfera internacional, o reconhecimento da Síndrome de Burnout por parte da Organização de Saúde Mundial se deu no ano de 2022, o Brasil juridicamente já ampara os trabalhadores diagnósticos a partir do Decreto N° 3048 de 1999, que reconhece a Síndrome como doença de trabalho.

O presente trabalho buscou apresentar assim diversas formas de o trabalhador buscar seus direitos seja no âmbito cível, trabalhista e previdenciário, assim como apresentar as obrigações do empregador para com seu empregado, tendo em vista que em diversas ocasiões o péssimo ambiente de trabalho que o mesmo oferece é a causa do esgotamento laboral.

Por fim, mesmo que a pequenos passos estejamos analisando melhor tal temática, ainda é um longo caminho a trilhar, onde devemos de maneira conjunta com diversos setores buscar uma melhor solução para esse grave problema que vem assolando os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

70% das pessoas entrevistadas em estudo gostariam de continuar no home office. **Jornal da USP no Ar** 1ª edição, São Paulo, 06 Jul 2020. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/?p=335165>>. Acesso em: 26, Jun 2023

ABÍLIO L.C, AMORIM H, GROHMANN R. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil**: conceitos, processos e formas. Sociologias [Internet]. Mai de 2021; e.23 n.57; p. 26–56. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o Direito do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. (fgv.br)

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. LEI 8.213 de 24/07/1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em out. 2023

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002

BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout. [Brasília]: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Retificação [do] Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 137, n. 116, p. 1, 21 jun. 1999. Retificação 2.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento n. 22-88.2012.5.01.0065. Agravante e Agravado : Alexander Mattos de Medeiros. Agravante e Agravado : VIA

VAREJO S.A., Relatora: Maria Helena Mallmann Brasília, 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f3c9a8d1faff44747fee51bace0ab374>>. Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Recurso Ordinário nº 01235 –2004 038-03-00-7. 2º turma. Juiz Relator César Pereira da Silva Machado Jr. D.O. Minas Gerais de 8/03/2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. nº TST-RR-1000206-29.2017.5.02.0031. Recorrente: ALEX SANDRA DE HOLANDA SASSO; Recorrido: ITAÚ UNIBANCO S.A; Relator: Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, 31 de maio de 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d9c200ecc72b251f1aa60867abd2dd08>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº TST-ROT-101496-54.2022.5.01.0000; Recorrente: ADRIANA SANTOS VARELLA; Recorrido: BANCO BRADESCO S.A.; Autoridade Coatora: JUIZ DA 1ª VARA DO TRABALHO DE NITERÓI. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3aa389b926b3d0bb0cf13520421c6f35>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº nº TST-AIRR-1316-11.2012.5.03.0037. Agravante: NOVA CASA BAHIA S.A.; Agravado: GILSON FONSECA SALGADO. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b26eddf298eb48581af1d6426ce308df>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Regimental em Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-AgR-E-ED-RR-563-87.2010.5.03.0081. Agravante: COOPERATIVA REGIONAL DE CAFEICULTORES EM GUAXUPE LTDA COOXUPE; Agravado: LUIZ CARLOS DOS REIS. Relator: Claudio Mascarenhas Brandao. Disponível em:

<<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ea6d61ae80b3869d56cdc7dc85a69b5b>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-783-49.2010.5.05.0463. Agravante: BANCO DO BRASIL S.A.; Agravado: GERALDO NOVAIS. Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c68003a0cd21af2c37d259e0cc8aa8a8>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista com Agravo nº TST-E-ARR-1632-31.2011.5.04.0231. Embargante: MECANICAPINA LIMPEZA URBANA LTDA. Embargado: MARCOS ADEMIR PEREIRA. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1f40f1f46164aa975d5f8492ff9dac2d>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-ED-RR-1000206-29.2017.5.02.0031, Embargante: ALEX SANDRA DE HOLANDA SASSO. Embargado: ITAÚ UNIBANCO S.A. Relator: Maria Helena Mallmann. Disponível em: <[jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e043e754624d1b4a3617b8204366087f](https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e043e754624d1b4a3617b8204366087f)>

CARBINATTO, Bruno. **Entenda o que realmente é a síndrome de burnout**. Abril, 11 Mar 2022. Você S/A. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/entenda-o-que-realmente-e-a-sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 26, Jun 2023.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista; de Manual de direito previdenciário / Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari. – 21. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

COSTA V.H.L.B, BORSA J.C, DAMÁSIO B.F; **Relações entre Burnout, Traços de Personalidade e Variáveis Sociodemográficas em Trabalhadores Brasileiros**. Psico-USF

[Internet]. 2020 Jul; ed.25; n.3; p. 439–50. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-82712020250304>>

**Dano Existencial:** o que é?. Escola Judicial do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, 14 Jun 2016 . Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/416508>>. Acesso em: 10 out 2023.

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

DINIZ, Dulce. **ESTABILIDADE E GARANTIA NO EMPREGO.** Biblioteca Digital Jurídica. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade\\_e\\_Garantia\\_no\\_Emprego.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade_e_Garantia_no_Emprego.pdf)>

FERNANDES, Meirilene Alves. **Síndrome de Burnout e acidente de trabalho.** Raízes no direito, v. 3 n. 1, p.27-37, Jun, 2014. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1128>. Acesso em: 05 dez. 2022.

FLORES, Tarcísio da Silva et al. **A síndrome do esgotamento profissional (Burnout) como injúria aos direitos trabalhistas: princípios do dano existencial.** v. 10. n. 2 (2019): Revista Pró-UniverSUS v10 n2 Disponível em: <http://editora.universidadevassouras.edu.br/index.php/RPU/article/view/1989>. Acesso em: 5 dez. 2022.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2010, v. 35, n. 122 [Acessado 5 Dezembro 2022], pp. 229-248. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>>. Epub 22 Jun 2012. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>.

Justiça do Trabalho registra mais de 4 mil ações por síndrome de burnout entre 2020 e 2022. **União Geral dos Trabalhadores**, 2023. Disponível em: <<http://ugt.org.br/Noticias/73446-Justica-do-Trabalho-registra-mais-de-4-mil-acoes-por-sindrome-de-burnout-entre-2020-e-2022>>. Acesso em: 17 out 2023.

MAIOR, N. M. S. S.; VIDIGAL, V. **Em modo de espera:** a condição de trabalho e vida uberizada. Revista Katálysis, R. Katál., Florianópolis, v.25, n. 1, p. 62-73, jan./abr. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>> Acesso em: 09 de novembro de 2023.

CARVALHO, Ana Paula Lopes e MAMERI-TRES, Letícia Maria Akel. **BURNOUT NA PRÁTICA CLÍNICA**. p. 0288; Ed. 1 °.ed. Barueri [SP]; Manole LTDA, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho/ Sergio Pinto Martins. - 11. ed - São Paulo: Atlas, 2010 - (Série Fundamentos Jurídicos).

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho/ Sergio Pinto Martins. - 28 ed. - São Paulo: Atlas: 2012.

MODESTO, Celina. **Janeiro Branco:** síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - Paraíba, 26 de janeiro de 2022. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 09 nov. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de; Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional / Sebastião Geraldo de Oliveira. — 9. ed. rev., ampl. e atual. — São Paulo : LTr, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. ICD-11 Application Programming Interface (API). Genebra: OMS, 2021. Disponível em: <https://icd.who.int/icdapi/>

RODRIGUES N.L.P.R, MOREIRA A.S, LUCCA S.R. **O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo**. Cad Saúde Pública [Internet]. 2021; ed.37; n.11; Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00246620>>

RODRIGUES, Sheila Rosane Vieira. **A desconstrução dos direitos sociais no Brasil: entre a tragédia do desemprego e privilégio da servidão no século XXI**. 2021. 117 f. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) – Área de Concentração em Direitos Humanos e Sociedade, Linha de Pesquisa em Direitos Humanos, Cidadania e Novos Direitos – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2021.

SILVA, B. et al. **SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE ENTREGADORES POR APLICATIVO: AUMENTO DE DEMANDA EM MEIO A PANDEMIA COVID-19**. XII FATECLOG, FATEC Mogi das Cruzes; SP; 18 e 19 de Junho de 2021. Disponível em: <<https://fateclog.com.br/anais/2021/parte4/622-820-1-RV.pdf>>

SOARES J.P et al; **Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: revisão integrativa**. Saúde debate [Internet]. 2022; ed.46; p. 385–98. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0103-11042022E126>>

Tartuce, Flávio. Manual de direito civil: volume único / Flávio Tartuce. 5. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

TORTURELLA, N; POSSIDENTE, E; ALVES, E.G. **O trabalho contemporâneo no burnout: digital, home office e na alta performance**. 1. ed.. Barueri, SP: Manole, 2023.

VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito à desconexão como medida preventiva**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho [online], v. 8, n. 1, p. 01-21, Jan/Jul. 2022. Disponível em:



<http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2022.v8i1.8608>. Acesso em: 05 dez 2022.

VIEIRA, Isabela et al. **Burnout na clínica psiquiátrica**: relato de um caso. Revista De Psiquiatria Do Rio Grande Do Sul, 2006, v.28, n.3, p. 352–356. <https://doi.org/10.1590/S0101-81082006000300015>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2010, v. 35, n. 122 [Acessado 5 Dezembro 2022], pp. 269-276. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009>>. Epub 22 Jun 2012. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009>.

Pesquisa aponta 83% dos profissionais de saúde com Síndrome de Burnout: 'Desgastante'. **G1**, 06 de setembro de 2020. Fantástico. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2020/09/06/pesquisa-aponta-83percent-dos-profissionais-de-saude-com-sindrome-de-burnout-desgastante.ghtml>>. Acesso em: 09, novembro e 2023.