

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UnirV) CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO**

RAPHAELLA RODRIGUES PIMENTA

**A SÍNDROME DE BURNOUT DESENVOLVIDA EM DECORRÊNCIA
DA ATIVIDADE LABORAL PELO OBREIRO E SEUS REFLEXOS**

CAIAPÔNIA, GO

2021

RAPHAELLA RODRIGUES PIMENTA

**A SÍNDROME DE BURNOUT DESENVOLVIDA EM DECORRÊNCIA DA
ATIVIDADE LABORAL PELO OBREIRO E SEUS REFLEXOS**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do
Curso de Direito da Universidade de Rio Verde
(UniRV) como exigência parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof^a. Esp. Priscila Rodrigues
Branquinho

CAIAPÔNIA, GO

2021

Universidade de Rio Verde
Biblioteca Luiza Carlinda de Oliveira
Bibliotecário: Juatan Tiago da Silva – CRB 1/3158
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - (CIP)

P697s Pimenta, Raphaella Rodrigues

A Síndrome de Burnout Desenvolvida em decorrência da atividade laboral pelo obreiro e seus reflexos. / Raphaella Rodrigues Pimenta. — 2021.

33f.

Orientadora: Profa. Esp. Priscila Rodrigues Branquinho.

Monografia (Graduação) — Universidade de Rio Verde - UniRV, UniRV, Faculdade de Direito, 2021.

1. Atividade Laboral. 2. Síndrome de Burnout. 3. Indenização. I. Branquinho, Priscila Rodrigues.

CDD: 344.810465

RAPHAELLA RODRIGUES PIMENTA

**A SÍNDROME DE BURNOUT DESENVOLVIDA EM DECORRÊNCIA DA
ATIVIDADE LABORAL PELO OBREIRO E SEUS REFLEXOS**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde Campus Caiapônia (UniRV) como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Caiapônia, GO..... de..... 2021

BANCA EXAMINADORA

.....
Prof.^a Esp. Priscila Rodrigues Branquinho (orientadora)
Universidade de Rio Verde (UniRV) Campus Caiapônia

.....
Prof. Esp. Fabio Lasserre Sousa Borges (membro 1)
Universidade de Rio Verde (UniRV) Campus Caiapônia

.....
Prof. Esp. Bruno Alves Da Silva Pontes (membro 2)
Universidade de Rio Verde (UniRV) Campus Caiapônia

É chegado ao fim um ciclo de muitas risadas, choro, felicidade e frustrações. Sendo assim, dedico este trabalho a mim que trilhei um caminho árduo e longo para chegar até aqui, vontade de desistir não me faltaram, mas ainda sim com todo esforço e garra continuei, a realização de cursar o ensino superior.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a Ele toda honra e toda glória, nos momentos mais difíceis sei que me carregou no colo, e sentimentos de esperança e fé nunca me faltaram. Gratidão por eu ter o meu caminho abençoado, agradeço por todas as bênçãos, sem sua força nada disso teria sentido.

Agradeço à minha mãe Célia e às minhas tias Cleuseni e Cleuzentina por terem sempre me apoiado a estudar, a completar o ensino superior que sempre foi um sonho para mim e para os meus familiares que não mediram esforços tanto na minha criação quanto na minha formação.

Agradeço à Universidade de Rio Verde Campus Caiapônia, que me proporcionou a chance de expandir os meus horizontes e estendo os meus agradecimentos a todos os professores, que caminharam comigo durante esses anos e estiveram juntos em minha aprendizagem, obrigada por todo conteúdo passado, e ensinamentos que levarei para a vida. Um especial agradecimento à minha orientadora Priscila Rodrigues Branquinho sempre presente disposta a me auxiliar durante todo o tempo do trabalho, obrigada.

Agradeço as minhas amigas de infância Anna Carrollina, Grazielly, Lucylla, Maria Eduarda e Nathalya que crescemos juntas e que sempre apoiamos os sonhos uma das outras, que suportamos todas as reclamações durante toda a vida e principalmente dos dias que eu desejava trancar a faculdade, agradeço vocês por sempre me entenderem e partilharem os medos, anseios, sonhos e conquistas e que assim se estenda por muitas décadas.

Agradeço aos amigos que fiz durante a faculdade João Victor, Juliana e Helen que sempre me ajudaram e estiveram ao meu lado sonhando junto comigo chegar até o fim desta jornada acadêmica. A nós todo o sucesso do mundo.

RESUMO

As doenças ocupacionais passaram a ser consideradas uma das grandes causas da perda de capacidade produtiva/laborativa pelo trabalhador, bem como de seu afastamento do trabalho. A busca pelo reconhecimento profissional ou, até mesmo, pela permanência do emprego, competitividade ou o exercício de atividades que demandam responsabilidade extrema geram o esgotamento mental do obreiro e, de forma consequente, a Síndrome de Burnout, objeto desta pesquisa. Não obstante, a busca pelo reconhecimento profissional ou até mesmo garantir a durabilidade no emprego, tem gerado diversas consequências no trabalhador, dentre essas o adoecimento, seja ele físico ou mental. Desse modo, o problema que norteou a pesquisa foi instituído a partir da seguinte pergunta: Nos termos do art. 20, I da Lei 8.213/91, a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho? Nesse sentido, um dos objetivos do estudo é analisar o conceito da Síndrome de Burnout, bem como seus reflexos no contexto laboral e sua equiparação como acidente de trabalho. Os dados de análise foram obtidos através da pesquisa bibliográfica, de cunho qualitativo e natureza descritiva, baseada em livros, artigos, jurisprudências e doutrinas. Dentre os resultados obtidos, destaca-se que o empregado pode requerer benefício previdenciário nos casos em que ficar comprovada a Síndrome de Burnout e o empregador será responsabilizado civilmente, gerando o dever de indenizar.

Palavras-chave: Atividade laboral. Obreiro. Doença ocupacional. Síndrome de Burnout. Indenização.

ABSTRACT

Occupational diseases started to be considered one of the major causes of the loss of productive / labor capacity by the worker, as well as his absence from work. The search for professional recognition or, even, for the permanence of the job, competitiveness or the exercise of activities that demand extreme responsibility generate the mental exhaustion of the worker and, consequently, the syndrome that is the object of this research. Starting from this preamble is the theme of the present research that was delimited in the study about Burnout Syndrome and its reflexes in the employment contract, an analysis of Law 8.2013 / 91. Notwithstanding, the search for professional recognition or even guaranteeing job durability, has generated several consequences for the worker, including illness, be it physical or mental. In this sense, one of the objectives of the study is to analyze the concept of Burnout Syndrome, as well as its reflexes in the work context and its equivalence as an accident at work. The analysis data were obtained through bibliographic research, of qualitative nature and descriptive nature, based on books, articles, jurisprudence and doctrines. Among the results obtained, it is noteworthy that the employee may apply for social security benefits in cases in which the Burnout Syndrome is proven and the employer will be held civilly liable, generating the duty to indemnify.

Keywords: Work activity. Worker. Occupational disease. Burnout syndrome. Indemnity

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1 SAÚDE DO OBREIRO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES LABORAIS	11
2.1.1 Acidente de trabalho e doenças ocupacionais	12
2.2 SÍNDROME DE BURNOUT: DEFINIÇÕES, SINTOMAS E VÍTIMAS	16
2.2.1 Diferenças entre stress e Burnout	17
2.2.2 Classificação da Síndrome de Burnout enquanto patologia	18
2.3 AMPARO PREVIDENCIÁRIO AO OBREIRO COM SÍNDROME DE BURNOUT	19
2.4 RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR	20
3 OBJETIVOS	23
3.1 OBJETIVO GERAL	23
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
4 METODOLOGIA PROPOSTA	24
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO	25
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	31

1 INTRODUÇÃO

Nos tempos modernos, as doenças ocupacionais têm sido uma das grandes causas da perda de capacidade produtiva/laborativa pelo trabalhador, bem como de seu afastamento do pacto laboral. A busca pelo reconhecimento profissional ou, até mesmo, pela permanência do emprego, competitividade ou o exercício de atividades que demandam responsabilidade extrema geram o esgotamento mental do obreiro e, de forma consequente, a síndrome que é objeto desta pesquisa. Pensando nisso, esse estudo analítico terá como tema e delimitação “A Síndrome de Burnout e seus reflexos no contrato de trabalho: uma análise da Lei 8.213/91”.

A busca pelo reconhecimento profissional ou, até mesmo, para ter garantida a permanência no emprego gera inúmeras consequências ao trabalhador, como exemplo: o adoecimento (físico e/ou mental). Os males deixados pelos desgastes físicos ou mentais oriundos do labor, deterioram tanto sua vida profissional quanto pessoal, enfraquecendo o homem enquanto ser sociável. Os danos de natureza psíquica vêm aumentando demasiadamente o número de afastamentos do trabalhador junto a seu labor, dentre eles, a síndrome ora objeto deste estudo.

Mediante o exposto, emerge a seguinte problemática: Nos termos do art. 20, I da Lei 8.213/91, a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho?

Diante do assunto a ser estudado, levantou-se as seguintes hipóteses: I) Por comprometer as atividades laborais, a Síndrome de Burnout pode ser considerada acidente de trabalho, sendo o empregador responsabilizado pelos danos oriundos da comprovação do adoecimento; II) Por ter sido incluída no CID 11, como problema associado ao emprego e desemprego, a Síndrome de Burnout é tratada enquanto mal crônico relacionado ao local de trabalho, podendo ou não ser considerada como doença ocupacional e para tanto, acidente de trabalho; III) As condições sociais de trabalho aliadas à forte carga de estresse psicológico são considerados fatores de adoecimento ocupacional e desse modo, ampliam o risco no ambiente laboral e incorrem em sintomas inseridos no contexto da Síndrome de Burnout, podendo ou não incorrer no espectro dos acidentes de trabalho.

A pesquisa investiga os problemas causados pelo acometimento da síndrome ora em estudo, podendo ou não ser equiparada como acidente de trabalho. A Síndrome de Burnout dispõe de muitos estudos relacionados à área da saúde, mas que pouco é abordada no âmbito

jurídico. No entanto, os transtornos mentais estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho e por consequência, no meio jurídico.

A necessidade de combater o preconceito contra as doenças ocupacionais visando dar mais dignidade e credibilidade aos trabalhadores que passam por isso, bem como proteger seus direitos, é de extrema importância no contexto em que a relação empregado e empregador se encontra atualmente.

Desse modo, esta pesquisa aborda um tema de grande relevância para o Direito, de modo a trazer maior conhecimento sobre a Síndrome de Burnout, que afeta uma boa parcela dos empregados e, até mesmo, os empregadores, além de buscar dar maior visibilidade às doenças que muitas vezes são desconhecidas aos olhos da maioria, sendo, outrossim, confundida com cansaço ou estresse.

A relevância do tema se impõe ainda mais quando consideradas as mudanças na lei trabalhista. Acredita-se que o estudo norteará não só comunidade jurídica acadêmica, mas operadores de direito, bem como trará informação à sociedade, em especial os obreiros. Para tanto, o estudo encontra-se dividido em tópicos, sendo inicialmente abordada a saúde do obreiro no exercício das atividades laborais.

Em seguida, discorre-se sobre as definições, sintomas e vítimas da Síndrome de Burnout, assim como diferencia-se stress e Burnout. Por conseguinte, discute-se o amparo previdenciário ao obreiro com Síndrome de Burnout e a responsabilização jurídica do empregador. Dando sequência à pesquisa, são apresentados seus objetivos, a metodologia utilizada e por fim, os resultados do estudo realizado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 SAÚDE DO OBREIRO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES LABORAIS

O conceito de saúde difundido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), dispõe que seja um estado de total bem-estar, seja ele físico, mental ou social. Desse modo, não se pode afirmar que para o indivíduo ter saúde, se resume em não estar doente ou enfermo.

Para Perkins (2017), o conceito de saúde pode ser descrito como estado de equilíbrio, tanto da forma, quanto da função do organismo, sendo o resultado do sucesso no ajuste ao que tende incomodá-lo, em um processo de ajuste e reajuste ao meio ambiente.

Considerando o ambiente laboral, a saúde do obreiro é definida como um bem agregado aos valores inseridos no trabalho. Isso significa que o empregado, ao ser admitido em alguma função, reflete a posse de diversos bens jurídicos, além da saúde, sendo estes a capacidade de trabalho, bem como disposição para exercer suas atividades. Desse modo, cabe ao empregador garantir que tais bens sejam resguardados, utilizando os meios indicados para que isso possa ocorrer (BARROS, 2017).

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o empregador ao constituir um posto de trabalho, assume os riscos de qualquer atividade exercida, incluindo sobre aqueles que se encontram a ele ligado, enquanto prestador pessoal de serviço. Qualquer instituição que admita o trabalhador é definida como empregadora, mesmo as associações recreativas ou sem fins lucrativos (MENDES, 2013).

Destarte, o local de trabalho deverá ser seguro, tanto física quanto psicologicamente. Esse aspecto se encontra posto na Constituição de 1988, mais precisamente em seu Artigo 7º, XXVIII, o qual ressalta:

O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado. A falta de saúde do empregado gera a incapacidade, e se decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho, a responsabilidade civil do empregador por dano material e/ou moral é uma técnica utilizada para reparar o dano e proteger a incapacidade, independente de seguro contra acidente feito por ele (BRASIL, 1988, s.p.).

O ordenamento jurídico pátrio traz estruturas capazes de garantir a defesa da saúde do trabalhador e, conforme preceitua Martins (2017, p.632), “a segurança e medicina do trabalho

são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador”.

Conforme disposto na CLT, sobretudo no artigo 157 da Lei 5.452/1943, as organizações são responsáveis por cumprir as regras relativas à segurança e medicina do trabalho. Isso significa zelar para que o meio ambiente laboral seja livre de acidentes, bem como de doenças ocupacionais. Rege a norma que esses aspectos precisam ser rigorosamente acompanhados de medidas internas e fiscalizações externas (BRASIL, 1943; BARROS, 2017).

Ainda de acordo com Barros (2017), os riscos referentes à segurança no ambiente laboral devem ser assumidos pelo empregador, e de igual forma, as normas a serem adotadas é de sua responsabilidade. Nesse sentido, compreende-se que seja obrigação do empregador dispor dos equipamentos necessários para a proteção física do obreiro e do mesmo modo, garantir que o meio ambiente de trabalho seja psicologicamente saudável para o exercício das atividades laborais.

De acordo com Gomes (2017), cabe ao empregador realizar o pagamento do seguro de acidente de trabalho, uma vez que esse tem sua obrigatoriedade prevista na legislação brasileira. Assim, “[...] a rigor, o segurado não é o empregado, mas sim o empregador, que transfere a obrigação de indenizar a vítima, através de prestação pecuniária, a Previdência.” (GOMES, 2017, p.521).

Do mesmo modo, assim leciona Tavares (2018, p. 94) “o montante das despesas decorrentes de acidente do trabalho é pago pelo empregador por meio do recolhimento de uma taxa ao INSS cuja variação percentual obedece a graduação de risco da empresa”. Destaca-se que esse percentual corresponda de 1 a 3% da folha salarial.

Gomes (2017) reforça que existem outras medidas preventivas que podem ser adotadas pelo empregador no sentido de manter o meio ambiente laboral livre de riscos. Não obstante, são citadas duas categorias de fatores que preponderam sobre a proteção do obreiro, sendo assim descritas:

Os fatores externos e os individuais, classificando, entre os primeiros, o gênero do trabalho, o horário, a continuidade ininterrupta dos dias de serviço, a temperatura do ambiente, a claridade e a intensidade do trabalho; e, entre os segundos, a constituição psicossomática do trabalhador, a idade, a instrução, o tempo de serviço e o regime de vida que tem. (GOMES, 2017, p. 530).

Dentre as síndromes que receberam a classificação de doenças ocupacionais, podendo ser consideradas acidentes de trabalho.

2.1.1 Acidente de trabalho e doenças ocupacionais

De acordo com Costa (2010) e Medeiros (2009), quando se menciona o termo “acidente” remete-se à ideia de algo fora do normal, cujo resultado incorre em desorganização, destruição, deterioração e consequências no aspecto material. Para compreender melhor o conceito de acidente de trabalho, resta salientar o significado de ambiente de trabalho, pois é nesse contexto que os acidentes laborais costumam ocorrer.

Frediani (2011, p. 75) descreve que “o meio ambiente de trabalho é considerado o local em que as pessoas executam suas atividades, não necessariamente sob a condição de empregado, mas como qualquer tipo de trabalhador.” A proteção ao meio ambiente de trabalho se encontra disposta nos artigos 200 e 225, os quais impõem a responsabilidade de seu cuidado ao Estado, bem como à sociedade. Não obstante, destaca-se que o Sistema Único de Saúde (SUS) tem por competência, pela disposição legislativa, incentivar e colaborar com a proteção do meio ambiente de trabalho e do mesmo modo, na qualidade de vida do trabalhador.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 4º, considera-se serviço efetivo o período em que o empregado esteja disponível para o empregador, seja aguardando ou executando ordens. Nesse sentido, o acidente de trabalho é descrito como o que “ocorre pelo exercício do trabalho ou no local do trabalho, provocando lesão corporal ou perfuração funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.” (CUNHA, 2019, p.10).

O conceito de acidente de trabalho também é salientado por Oliveira (2013) o qual discorre que:

[...] pode ser observada uma sequência lógica necessária: trabalho de um empregado, durante o qual ocorre acidente, que provoca lesão ou perturbação funcional, que acarreta a incapacidade para o trabalho, podendo esta ser total, parcial ou temporária (trabalho acidente lesão ou perturbação funcional incapacidade. (OLIVEIRA, 2013, p. 50).

Por sua vez, a Lei nº 8.213/1991, que regulamenta os Planos de Benefícios da Previdência Social, conceitua acidente de trabalho como sendo:

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, perda ou redução da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

No conceito de acidente de trabalho se insere os acidentes de trajeto. Nesse sentido, o artigo 21 da referida lei ressalta que os acidentes *in itinere*, sendo equiparados ao acidente de trabalho mesmo que ocorra fora do local, assim como do horário de trabalho.

Alguns aspectos podem ser equiparados ao acidente de trabalho, sendo esses, o sinistro relacionado à atividade laboral que mesmo não tendo sido causa única, tenha resultado no falecimento do segurado, redução ou perda da capacidade em realizar suas atividades no ambiente de trabalho e por fim, que tenha ocasionado qualquer tipo de lesão cuja atenção médica seja indispensável para a recuperação do trabalhador (NORMA LEGAL, 2019).

De outra feita, são equiparados a acidente de trabalho o que ocorre ao segurado no local, assim como no horário de trabalho, resultante de agressões, sabotagens e/ou atos de terrorismo ocasionados por terceiros ou companheiros de trabalho. Considera-se também as ofensas físicas intencionais, sobretudo quando existem disputas profissionais no local de trabalho. Do mesmo modo, os atos de imprudência, negligência e imperícia causados por terceiros ou pelos colegas de trabalho, as ações de indivíduos privados da capacidade de raciocínio. Também são equiparados a acidentes de trabalho os resultantes de desabamentos, incêndios, inundações e outros sinistros causados por forças imprevisíveis (NORMA LEGAL, 2019).

São considerados acidentes de trabalho os males causados pela contaminação acidental do trabalhador ao exercer suas atribuições. Os sinistros ocorridos na execução de ordens ou mesmo quando ocorrer acidentes quando o trabalhador estiver sob a autoridade da empresa. Do mesmo modo, será qualificado o acidente que acontecer devido à prestação, ainda que de forma espontânea, de serviços constituídos para evitar prejuízo à organização. Ademais, a legislação prevê que em caso de viagem à serviço da empresa, mesmo sendo para qualificação profissional, o imprevisto pode ser classificado como acidente de trabalho.

Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. Se o acidente do trabalhador avulso ocorrer no trajeto do órgão gestor de mão de obra ou sindicato para a residência, é indispensável para caracterização do acidente o registro de comparecimento ao órgão gestor de mão de obra ou ao sindicato. Quando houver registro policial da ocorrência do acidente, será exigida a apresentação do respectivo boletim. **Nota:** Considera-se como o dia do acidente, no caso de doença profissional ou doença do trabalho, a data do início da incapacidade (DII) laborativa para o exercício da atividade habitual ou o dia da segregação compulsória ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para esse efeito o que ocorrer primeiro. (NORMA LEGAL, 2019, s. p.).

Em sua conceituação a doença ocupacional ou enfermidade profissional é definida como sendo “um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador, que normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento.” (OLIVEIRA, 2013, p.55).

O artigo 20 da Lei nº 8.213/91 define doença ocupacional da seguinte forma:

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. § 2º Em - caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, 1991, s. p.).

Diferenciando doença profissional de doença ocupacional, Martinez (2014) leciona que a doença profissional está ligada à atividade exercida pelo trabalhador, ocorrendo mesmo quando há o deslocamento de um ambiente de trabalho para outro. Já a doença ocupacional pode ser definida a partir das condições de exercício da atividade laboral, bem como dos instrumentos adotados para sua execução, não sendo parte do obreiro, mas intrínseca ao ambiente de trabalho.

2.2 SÍNDROME DE BURNOUT: DEFINIÇÕES, SINTOMAS E VÍTIMAS

O trabalho é uma ocupação que o ser humano exerce por muito tempo no decorrer de sua vida. Esta ocupação muitas das vezes causa sentimento de capacidade, de conquista, proporcionando assim um bem-estar ocupacional, onde a pessoa se identifica com sua ocupação, pois passou anos de sua vida se preparando através de estudos, de leituras, de buscas incessantes para alcançar o patamar profissional, por isso se encontra realizada com o status profissional.

Mas, para muitas pessoas a vida profissional pode ser uma forma de frustração, de desânimo, desmotivação. O trabalhador se sente sobrecarregado, cansado, pois é incumbido de muitas responsabilidades. E os reconhecimentos tão desejados como a valorização pessoal, financeira, social acabam não fazendo parte do seu meio, causando sentimentos negativos.

Segundo Pereira et al. (2015), o que é uma fonte de reconhecimento e de satisfação para alguns, para outros é uma angústia, uma expiação a ser cumprida até que a aposentadoria venha trazer a libertação, o que nem sempre alivia, pois os melhores anos da vida já passaram.

Quando a satisfação não acontece, a tristeza chega, o sentimento de incapacidade toma conta, é preciso tomar cuidado, pois estes podem ser sintomas de uma doença, não muito conhecida, porém é causadora de muitos problemas psicológicos e físicos, a chamada Síndrome de Burnout.

Burn out é um termo do idioma inglês que significa o ponto de limite a partir do qual algo parou ou se acabou por absoluta falta de energia, algo que se tornou inoperante pelo seu uso, da mesma forma que um termo coloquial para se referir à destruição acarretada pelo uso crônico de drogas. A chama de uma vela que se apaga, o drogadito que tomou todas, a queima de uma lâmpada por um curto – circuito são exemplos do emprego dessa expressão em inglês. Na psicologia, o termo é utilizado como uma metáfora que expressa o esgotamento físico, mental e emocional do trabalhador em função do labor que vem desempenhando. (PEREIRA, et al., 2015, p. 10-11)

Este esgotamento físico, mental e emocional do trabalhador, é denominado síndrome de Burnout, essa síndrome tem como características, a exaustão emocional, desumanização e redução da realização pessoal. Segundo Pereira (2015), no Brasil, essa síndrome começou a ser pesquisada em meados da década de 1990, mas sua definição enquanto doença do trabalho somente veio bem depois desses estudos iniciais.

Segundo Pereira (2015) estes sintomas são característicos da Síndrome de Burnout, porém não se manifestam todos de uma vez, porque isso depende de alguns fatores para a presença

destes agravantes, deve-se observar a predisposição genética, fatores sociais e ambientais que de fato vão influenciar de forma individual na pessoa.

Estes sintomas podem influenciar de forma negativa a vida familiar da pessoa, pois acaba se isolando, afastando-se da família, dos amigos, e isso muitas vezes tem como consequência o divórcio, a separação, pelo não entendimento da doença e das dificuldades que a pessoa está vivenciando.

2.2.1 Diferenças entre *stress* e Burnout

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

A Síndrome de Burnout é sempre negativa, causando desgaste, desmotivação, a pessoa responsabiliza sempre o trabalho por seu estado. O indivíduo possui características, como ironia, irritabilidade, e problemas no meio social do trabalho. Lembrando que o *stress* é característico do individualismo, e o Burnout engloba o meio, afetando tanto a pessoa que sofre da doença, quanto seus colegas de trabalho.

Para Sobrinho (2018), a Síndrome de Burnout pode ser diagnosticada em várias profissões de caráter assistencial, seja ela médicos, profissionais da educação, psicólogos, bombeiros, assistentes sociais, policiais, entre outros que lidam diretamente com pessoas que precisam de ajuda.

Segundo Pereira (2015), coube a Herbert J. Freudenberger ser primeiro a utilizar a denominação em seu artigo *Staff Burn-out*, em 1974, para alertar a comunidade científica dos problemas a que os profissionais da saúde se encontravam expostos em função do trabalho. Os primeiros estudos se deram com os profissionais da saúde, sendo os mais afetados na época, porém, atualmente a Síndrome não se restringe somente aos profissionais da saúde.

Ademais, é possível observar a presença desta síndrome com muita intensidade nos professores, pois esses enfrentam muitas dificuldades no decorrer do seu trabalho, essas dificuldades contribuem para o desenvolvimento de sintomas como o *stress* ocupacional, que em seguida pode desencadear a Síndrome de Burnout.

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

Destaca-se que as múltiplas jornadas de trabalho, muitas vezes força o obreiro a assumir tarefas em mais de uma organização, exercendo suas atividades sem descanso. Isso exige mais horas de deslocamento, maior esforço de adaptação a ambientes diversos, sobrecarga física e cognitiva.

A Síndrome de Burnout é de fato uma doença, que se não tratada pode causar danos maiores. Os sintomas são prejudiciais ao estado físico e psicológico da pessoa, prejudicando-a em sua vida profissional e pessoal.

2.2.2 Classificação da Síndrome de Burnout enquanto patologia

Segundo Pereira (2015), devido ao aprofundamento dos estudos sobre as doenças ocupacionais, bem como sobre a Síndrome de Burnout e sua gravidade, no Brasil passou a ser uma doença do exercício laboral. Entretanto, ainda não é reconhecida da merecida forma. Por apresentar sintomas invisíveis, geralmente psicológicos, a lei que reconhece a Síndrome de Burnout não é empregada adequadamente,

Por conter diversos fatores que contribuem para a decorrência desta síndrome é difícil comprovar que seu surgimento foi no local de trabalho, dificultando assim os direitos dos trabalhadores.

Para que o funcionário tenha seus direitos preservados, seu afastamento deve ser caracterizado como auxílio-doença acidentário (Brasil, Lei nº 8.213/1991). Também há a ressaltar que a partir da Lei nº 9.732/1998, a empresa é responsável pelo custeio da aposentadoria especial, não ficando a cargo da seguridade social o financiamento deste benefício. (PEREIRA, 2015, p. 23.)

A empresa será responsável por emitir uma comunicação de acidente de trabalho (CAT), para o Instituto Previdenciário. Este acontecimento é considerado prejudicial para a empresa, a qual tem que arcar financeiramente com todas as despesas do funcionário, custeando principalmente sua aposentadoria.

Segundo menciona Pereira (2015), a partir de 2007, entra em vigor a lei de nº 11.430/2006, possibilitando o diagnóstico através de perícia onde o portador através do NTE – Nexo Técnico Epidemiológico, comprovante da doença, será o documento que comprova, que será apresentado para o seu empregador podendo assim a aposentadoria ser concedida pelo INSS.

Pode-se perceber a ocorrência de avanços em relação à Síndrome de Burnout e um dos principais é a aceitação das pessoas, tanto a portadora, quanto os colegas de trabalho e a instituição na qual a pessoa trabalha. Isso faz com que seja tratada com respeito e dignidade, sem ser taxada de preguiçosa, incompetente, ou má profissional.

2.3 AMPARO PREVIDENCIÁRIO AO OBREIRO COM SÍNDROME DE BURNOUT

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

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

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

Segundo Andrade (2018), sua descrição a coliga ao ritmo de trabalho cujo sofrimento eleva as dificuldades físicas e mentais, principalmente no contexto laboral.

Com a classificação, o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, alterou o Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1.999. Cumpre ressaltar que no seu anexo II, o qual discorre sobre

os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou no ambiente laboral, conforme previsão dada pelo artigo 20 da Lei nº 8.213 de 1991, inseriu a Síndrome de Burnout na lista B, sob o título de transtornos mentais e do comportamento (BRASIL, 1991; BRASIL, 1999, BRASIL, 2007).

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

2.4 RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR

Conforme previsto no Artigo 7º, inciso XXII da Constituição de 1988, cabe ao empregador reduzir os riscos referentes à atividade laboral. Para tanto, são utilizadas normas referentes à saúde, higiene e segurança. Nesse sentido, torna-se dever do empregador oferecer ao obreiro um meio ambiente de trabalho que seja saudável de forma que, em caso de desligamento, goze das mesmas condições de saúde de quando assumiu as funções.

Destarte, a CLT consigna ao empregador a obrigação de proteger a saúde física e psíquica do trabalhador, no sentido de evitar que este adquira alguma doença ocupacional. Nesse sentido, conforme o artigo 157 da referida legislação:

Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício de fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943, s.p.).

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

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

Não obstante, a referida lei impõe o direito à reparação nos casos em que houver “[...] ofensas à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e à integridade física, considerando que esses são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.” (BRASIL, 2017).

Segundo Ramos (2020), o empregador que, ao submeter o obreiro à qualquer tipo de sobrecarga nas atividades laborais, principalmente as que se referem às metas, cobranças em excesso e responsabilidade sobre o serviço de terceiros, cause a Síndrome de Burnout, comete um ato ilícito em desfavor do trabalhador, gerando a obrigação de indenizá-lo.

No que se refere às doenças adquiridas no meio ambiente de trabalho Miranda (2018) reforça:

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

Nas situações julgadas, os tribunais impõem a compensação por meio das indenizações. Essas, por sua vez, são destinadas a compensar os danos morais sofridos pelo trabalhador. Do mesmo modo, as compensações também podem ocorrer em relação às perdas materiais, podendo a organização ser condenada a pagar o tratamento necessário à restauração da saúde do trabalhador. Nos casos considerados mais graves, a empresa pode ser obrigada a custear uma pensão vitalícia ao obreiro como forma de garantir a qualidade de vida a esse (RAMOS, 2020).

Alinhado ao discurso de Ramos (2020), Miranda (2018) reforça que as indenizações são justificadas pela responsabilização do empregador. Nos autos costumam ser descritos os mais diversos problemas originados da carga excessiva de trabalho e do mesmo modo, da Síndrome de Burnout. Assim, conforme descreve Miranda (2018),

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

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

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar se a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceituar a Síndrome de Burnout a partir de suas definições e sintomas;
- Discorrer sobre como a legislação prevê o amparo previdenciário ao obreiro diagnosticado com Síndrome de Burnout;
- Delimitar a responsabilização jurídica do empregador em face do empregado, mediante a equiparação da Síndrome de Burnout ao acidente de trabalho.

4 METODOLOGIA

A metodologia de uma pesquisa indica os caminhos que serão trilhados desde a concepção da temática até seus resultados. Desse modo, compreende-se que o método seja a forma como a instrumentalização do estudo ocorrerá, considerando que a finalidade maior de uma pesquisa está em construir conhecimento cientificamente estabelecidos. Nesse sentido, evoca-se o discurso de Gil (2012, p. 75) ao afirmar que “a investigação científica depende de um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos.”

O método científico pode ser definido enquanto um conjunto de processos e operações intermediadas pela investigação científica. Assim, o método pode ser descrito como “[...] a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa. Os métodos que fornecem as bases lógicas à investigação são: dedutivo, indutivo, hipotético-dedutivo, dialético e fenomenológico.” (LAKATOS; MARCONI, 2012, p.105)

Partindo das prerrogativas impostas no estudo sobre as doenças no contexto laboral, é que a pesquisa terá como método o dedutivo, uma vez que, de acordo com Gil (2012), tal método parte do geral para o particular. Conforme o autor mencionado, “[...] parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.” (GIL, 2012, p. 9)

Com relação aos objetivos, o estudo foi exploratório, pois se pretende estabelecer familiaridade com o objeto de investigação. Destarte, Marconi e Lakatos (2012), assim definem a pesquisa exploratória:

São investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar conceitos. (LAKATOS; MARCONI, 2012, p.86)

Para Gil (2012) o estudo exploratório pode ser definido como o aprimoramento de ideias, tendo como suporte as experiências práticas, assim como revisões de literatura e análise de exemplos. Nesse sentido, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa bibliográfica será utilizada, considerando seu aporte teórico constituído em livros, artigos, e outras narrativas postas na literatura jurídica.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO

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

Os acidentes que ocorrem no contexto laboral interferem drasticamente na saúde ocupacional e diversas leis foram criadas a fim de melhorar as condições da segurança no trabalho. Desse modo, é possível citar como inovações a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943; o Decreto-Lei 7.036, de 1944, a qual inovou por introduzir a obrigatoriedade de formação de comissões internas cujo objetivo principal estava em discutir os meios para prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. Em 27 de novembro de 1953, a Portaria nº 155 impôs a criação das comissões internas de prevenção a acidentes, sendo atualmente regulamentada pela NR-5. Do mesmo modo, a Lei 5.316/67 dispôs sobre o seguro de acidente, regulamentando-o na previdência social (TESTA, 2016).

Em 1972, a Portaria 3.237 passou a regulamentar os princípios da medicina do trabalho, bem como a higiene e segurança laboral. A legislação impôs a necessidade de análise dos riscos no meio ambiente laboral e para complementá-la, em dezembro de 1975 tornou-se obrigatória a presença de profissionais formados em segurança e medicina do trabalho, principalmente nas grandes empresas ou edificações. De acordo com Testa (2016),

Normas gerais foram fixadas pelo artigo 162 da CLT; alteração do capítulo V do título II da CLT, relativo à segurança e medicina do trabalho a partir da Lei nº 6.514 de dezembro de 1977; as primeiras Normas Regulamentadoras do capítulo V da CLT, relativas à segurança e medicina do trabalho, foram aprovadas com a Portaria número 3.214 de 1978 (TESTA, 2016, p. 100).

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

O empregador ao se omitir em relação às normas de segurança do trabalho e caso o resultado resulte dano ao empregado, passa a existir o direito de reparação, conforme dispõe o

Artigo 927 do Código Civil. Ademais, ao oferecer atividade que possa causar risco a outrem, conforme a teoria do risco criado, a obrigação de reparar o dano será instituída, mesmo sem a comprovação de culpa (CHINELATTO; MACHADO, 2013).

Ressalta o discurso dos referidos autores, ao mencionarem que a responsabilidade civil pode ser conceituada como:

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

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

A medicina do trabalho busca amenizar a agressividade dos processos produtivos através de métodos e organização, na execução das tarefas e na organização do trabalho. É fundamental que o atendimento ao trabalhador seja preventivo, com rastreamento e diagnóstico precoce dos danos à saúde causados no âmbito do trabalho (CALDAS; TESTA; 2020, p. 113).

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

A OMS reconhece a Síndrome de Burnout como uma patologia crônica e por isso, em janeiro de 2022 haverá sua inclusão no CID (CID11 QD85). Nesse contexto, passará a ser descrita como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso [...]” (OMS, 2021, s.p.).

A partir do momento em que o perito do INSS reconhece que o obreiro esteja acometido da Síndrome de Burnout, seu adoecimento passa a ser qualificado como acidente de trabalho.

Isso faz com que usufrua do direito ao afastamento até que esteja devidamente recuperado. Além disso, a legislação prevê o direito à estabilidade de, no mínimo, 12 meses posteriores ao término do período estabelecido para recebimento do auxílio-doença.

De acordo com Martins (2019), após estabelecido o nexo de causalidade referente à Síndrome de Burnout e a atividade laboral, cabe ao empregador o dever de reparar os danos, independentemente da prova de culpa. Isso decorre da responsabilidade civil objetiva, conforme dispõe o parágrafo único do Artigo 927, do Código Civil. Não obstante, o obreiro poderá exigir indenização que poderá ser imposta e paga em uma única parcela, além de agregar direito à reparação por dano moral. Esse entendimento se encontra disposto no seguinte Recurso Ordinário Trabalhista:

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

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

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL-STF-RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 828040 DF Distrito Federal. O Tribunal, por maioria, apreciando o tema da Repercussão Geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do relator, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Luiz Fux. Em seguida, o Tribunal deliberou fixar a tese de repercussão geral em assentada posterior. Ausentes justificadamente, os Ministros Celso de Melo e Dias Toffoli (presidente). Presidência do Ministro Luiz Fux (Vice-presidente). Plenário 05/09/2019. Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou

quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 12.03.2020 (STF- RE:828040 DF-DISTRITO FEDERAL, ata de nº7 de 12/03/2020, DJE nº65, divulgado em 19/03/2020).

Destaca-se que a responsabilidade objetiva encontra bases legais na teoria do risco criado, cuja descrição, conforme lecionam Chinellato e Machado (2010, p. 674) “é o dever de reparar o dano que surge da atividade normalmente exercida pelo agente, que cria risco a direito ou interesses alheios”.

Tendo sido incluída no CID 11, como problema associado ao emprego e desemprego, a Síndrome de Burnout é tratada enquanto mal crônico relacionado ao meio ambiente laboral. De tal forma, é considerada como doença ocupacional e assim, configura-se acidente de trabalho.

Nesse ínterim, observa-se que o direito à saúde é um princípio constitucional, que deve ser respeitado, uma vez que o obreiro tem toda sua vida afetada quando adoece. Considerando que cada dia mais exigências são impostas ao trabalhador, a saúde mental tem se tornado uma preocupação, comprovada nos diversos estudos sobre adoecimento psicológica no local de trabalho.

Sendo doença ocupacional, a Síndrome de Burnout é resultante do processo de globalização, assim como da ascensão do mercado totalitário, no qual as várias demandas e a pouca valorização, fazem com que os efeitos da doença sejam sentidos, afetando drasticamente os indivíduos e sua capacidade laboral. Desse modo, evoca-se o estudo de Martins (2019) no qual o autor reforça que a Síndrome resulta de diversos fatores que ocorrem no local de trabalho ou associados a ele, geralmente decorre da má supervisão ou mesmo da falta de projeto de prevenção às doenças laborais.

Desse modo, de acordo com Pereira (2010), antes de qualificar a Síndrome de Burnout como acidente de trabalho, é preciso o aprofundamento e conhecimento sobre a doença, pois antes de qualquer sinal físico, há um profundo desgaste subjetivo, afetando a vida pessoal e profissional do obreiro. Assim, segundo descreve o autor mencionado,

Conhecer a síndrome e pôr em prática estratégias de prevenção e intervenção faz-se imprescindível, sobretudo no mundo atual, onde as exigências por produtividade, qualidade, lucratividade, associadas à recessão, vem gerando maior competitividade e conseqüentemente, problemas psicológicos. Sabe-se que inúmeras baixas trabalhistas, bem como os altos índices de absenteísmo e rotatividade nas empresas, dão se principalmente por causa do estresse e *Burnout*. (PEREIRA, 2010, p.16).

Destaca-se que a hipótese de que as condições sociais de trabalho, aliadas à forte carga de estresse psicológico são fatores de adoecimento ocupacional e portanto, ampliam os riscos no ambiente laboral, resultando na Síndrome de Burnout, se inserem como acidentes de trabalho e recorrendo ao estabelecido pela Constituição de 1988, compreende-se que o empregador, ao não seguir as normatizações sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, cometerá ilícito, o que consignará ao obreiro o direito de reparação civil, mediante o dano e sem a necessidade de comprovar o nexo causal.

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

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante os resultados da pesquisa, foi possível observar que a Síndrome de Burnout é um mal contemporâneo que prejudica de forma permanente a produtividade do obreiro. Observa-se que a saúde do trabalhador é um bem a ser preservado no ambiente de trabalho, uma vez que cabe ao empregador dispor de um local onde o exercício da atividade laboral possa ocorrer de forma saudável.

A partir dos estudos realizados observa-se que a Síndrome de Burnout é resultante da falta de gerenciamento e cuidado com o ambiente laboral. Esse fator faz com que seja necessário avaliar a relação entre o empregador e o obreiro, uma vez que a doença ocupacional gera o dever de indenizar.

Por meio da pesquisa foi possível compreender que diversas mudanças sociais passaram a balizar as relações de trabalho e nesse contexto as doenças ocupacionais são resultado da falta de maior proteção ao trabalhador. Quando se trata de proteção, não se faz referência apenas ao espaço físico, mas principalmente às condições de exercício das atividades laborais.

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

Por fim, considera-se que os objetivos do estudo proposto foram alcançados, uma vez que trouxe o conceito da Síndrome de Burnout e seus sintomas, bem como foi discutido sobre a legislação, no que se refere ao amparo previdenciário ao trabalhador diagnosticado com a doença. Ademais, demonstrou-se a responsabilidade jurídica do empregador, considerando o dever de indenizar, pois a Síndrome de Burnout é equiparada ao acidente de trabalho.

Nesse sentido, compreende-se que a problemática da pesquisa foi respondida, uma vez que se observou que nos termos do art. 20, I da Lei 8.213/91, a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 12 de fev. 2007. Não Paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm> Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 05 de out. 1988. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 de maio. 1999. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, RJ, 01 de maio. 1943. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 de julho de 2017. Não paginado. Disponível em < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618> Acesso em: 10 de abril d 2021.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 de julho. 1991. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> . Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal -STF– Recurso Extraordinário: RE 828040 DF Distrito Federal. Ministro Alexandre de Moraes (Relator), Ministro Marco Aurélio. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020 (STF- RE:828040 DF-DISTRITO FEDERAL) Relator Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em

<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/750787647/recurso-extraordinario-re-828040-dfdistrito-federal>, acesso em 20/05/2020.

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

COSTA, E.D. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

CUNHA, L.F. *Burnout: doença do esgotamento profissional*. São Paulo: Saraiva, 2019.

FREDIANI, T.M.M. *Síndrome de Burnout: alto índice de estresse*. São Paulo: Espaço saúde, 2011.

GIL, A.C. *Como elaborar Projeto de Pesquisa*. São Paulo: Contexto, 2012.

GOMES, O. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed Forense, 2017.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

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

MEDEIROS, P.C.S. *Acesso à justiça: um problema ético-social no plano da realização do direito*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

MENDES, J. M.R. *O Verso e o Anverso de uma História: o Acidente e a Morte o Trabalho*. Porto Alegre: Edipucrs, 2013.

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

NORMA LEGAL. *Acidente do trabalho e doenças ocupacionais*. 2019. Não paginado. Disponível em <<http://www.normaslegais.com.br/guia/clientes/acidente-trabalho-doencas-ocupacionais.htm>> Acesso em: 20 de abril de 2021.

OLIVEIRA, S. G. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: Ed. LTr, 2013.

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

PEREIRA, A. M. T. B. *Burnout quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2010.

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

PERKINS, M.R.B. Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador. São Paulo: LTr, 2017.

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

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

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

TAVARES, J. C. *Noções de Prevenção e Controle de Perdas em Segurança do Trabalho*. São Paulo: SENAC, 2018.

TESTA, F.R.R. *Burnout: um desafio à saúde do trabalhador*. São Paulo: Saraiva, 2016.

TESTA, F.R.R.; CALDAS, A.B.T. *Burnout*. São Paulo: Saraiva, 2020.