



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2022

A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

Taísa Martins da Cruz¹

Missael Pinto Zampier²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise da Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional, que afeta o trabalhador no cumprimento de suas metas, condições, prazos e demais exigências impostas de forma severa a ele dentro da relação de trabalho. Considerada como doença ocupacional, o presente estudo busca analisar os danos causados pela citada patologia sobre a saúde do trabalhador e as consequências que dela podem advir para o contrato de trabalho, notadamente no que diz respeito à responsabilidade do empregador quanto a sua ocorrência. Além disso, a pesquisa aborda princípios constitucionalmente tutelados, bem como regras celetistas pós reforma trabalhista e demais leis dispostas no Ordenamento Jurídico Brasileiro, visando apurar como o sistema jurídico brasileiro trata a questão. A pesquisa foi realizada em conformidade com o método dedutivo, pois este é um caminho que se funda por premissas verdadeiras e de modo mais abrangente. Logicamente a conclusão extraída de forma específica sobre o tema a ser delimitado revelará também a veracidade das conclusões, uma vez que esse método parte do geral para o particular, utilizando-se do silogismo que revela uma conclusão racionalista.

Palavras-chave: síndrome de burnout; doença ocupacional; acidente de trabalho; dignidade da pessoa humana; responsabilidade civil.

ABSTRACT: The present work aims to carry out an analysis of the Burnout Syndrome or professional exhaustion syndrome, which affects the worker in the fulfillment of his goals, conditions, deadlines and other demands imposed on him in a severe way within the work relationship. Considered as an occupational disease, the present study seeks to analyze the damage caused by the aforementioned pathology on the health of the worker and the consequences that may arise from it for the employment contract, notably with regard to the employer's responsibility for its occurrence. In addition, the research addresses constitutionally protected principles, as well as post-labor reform CLT rules and other laws set out in the Brazilian Legal System, in order to determine how the Brazilian legal system deals with the issue. The research was carried out in accordance with the deductive method, as this is a path that is based on true premises and in a more comprehensive way. Of course, the conclusion drawn specifically on the topic to be delimited will also reveal the veracity of the conclusions, since this method starts from the general to the particular, using the syllogism that reveals a rationalist conclusion.

1 - Bacharelada do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG.

E-mail: taisa.martins22@gmail.com

2 - Professor Orientador. Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. Professor nos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG.

E-mail: zampiermissael@gmail.com

Keywords: burnout syndrome; occupational disease; work accident; dignity of human person; civil responsibility.

INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de Burnout como síndrome crônica ligada ao trabalho, incluindo-a no rol de Classificação Internacional de Doença (CID-11). No Brasil, o art. 20 da Lei nº 8.213/91 apresenta a Síndrome de Burnout no rol das doenças ocupacionais.

A citada patologia é enquadrada na garantia sobre acidentes de trabalho em adequação aos dispositivos jurídicos, especialmente nas normas que tratam da responsabilização civil no trabalho. Uma vez comprovado nexó entre a condição do trabalho e do empregado que sofrera tal doença ocupacional, tem-se a necessidade de dissertar sobre a responsabilização civil do causador.

A problemática se funda acerca da necessidade de análise do cabimento de responsabilização do empregador pelo dano psíquico sofrido na situação fática das relações do trabalho. Também versa sobre a possibilidade de a síndrome do esgotamento profissional ser enquadrada na garantia sobre acidentes de trabalho em adequação aos dispositivos jurídicos, especialmente nas normas que tratam da responsabilização civil no trabalho. Pode-se dizer que há possibilidade de reparação do dano sofrido como doença que se origina no âmbito do trabalho? E qual reprovabilidade da conduta recai sobre o empregador como pessoa que deu a causa?

Para compreensão do estudo, o presente trabalho foi dividido em capítulos. Inicialmente, estabelece-se o dever de observância aos princípios e fundamentos dispostos na Constituição Federal Brasileira de 1988, no tocante ao direito do trabalhador à saúde no meio ambiente laboral, conforme os fundamentos tutelados pela Carta Maior do Estado, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e demais leis do Ordenamento Jurídico Brasileiro; O segundo capítulo trata do conceito da Síndrome de Burnout, seus efeitos e a abordagem jurídica do tema em questão; O terceiro e último capítulo apresentam diferentes posicionamentos doutrinários favoráveis e em acordo com o que dispõe a Reforma Trabalhista, na observância da fixação de responsabilizações que recaem ao empregador.

Quanto à metodologia, a pesquisa foi traçada em conformidade com o método dedutivo, partindo do geral para o particular, utilizando-se do silogismo que revela uma conclusão racionalista. A abordagem é qualitativa, uma vez que se trata de situações, valores e

emoções, os quais não podem ser quantificados em números. O método aplicado é jurídico-descriptivo, pois faz uma análise descritiva da situação de surgimento da doença no trabalho. A pesquisa é teórica, posto que se alicerça em legislações, estudos históricos, dentre outros textos baseados em assuntos teóricos como livros e jurisprudências, sendo os dados coletados através de pesquisa bibliográfica e documental extraída de artigos da internet, doutrina, leis.

1. O DIREITO DO TRABALHADOR À SAÚDE NO AMBIENTE LABORAL

O princípio da dignidade da pessoa humana, expresso na Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III, como princípio fundamental, declara o dever de proteção do Estado sobre a vida humana. Ele visa a todos do tecido social uma vida digna, isto é, livre de humilhações, torturas, repressões injustas, condições de miserabilidade e outras situações que privem ou comprometam o desenvolvimento da pessoa e a formação de sua personalidade. Com efeito, fica evidente o tratamento a todo e qualquer ser humano, entre eles ao trabalhador, como indivíduo pleno e digno.

Em similitude ao contexto geral-social surge a necessidade de observância do princípio da dignidade da pessoa humana no desenvolvimento e integridade da vida dentro do ambiente laboral. Tem-se que o ser humano contratado para exercer funções laborativas é um sujeito dotado dos direitos tutelados pela Carta Maior do Estado; portanto, deve ser protegido contra atos que afrontem sua integridade e dignidade.

O trabalho está atrelado à postulação da vida digna do homem, como um modo de interferência nas condições e qualidades de vida, uma vez que, ao exercer atividade laborativa, o trabalhador garante através do emprego um meio de sobrevivência, condições melhores de vida e promoção de seu desenvolvimento pessoal.

Entretanto é necessário que o trabalho não atente contra a saúde física, mental e psíquica do trabalhador no local e trajeto entre a residência e durante a prestação de serviço para o empregador. Por essa razão, estabelece a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, XXXII, o direito à redução de riscos ao trabalhador urbano ou rural, através de normas assecuratórias da saúde, higiene e segurança do trabalho.

Segundo o filósofo Emanuel Kant (apud, SILVA, 2007, p.111), “o homem não pode ser empregado como meio para a realização de um fim, posto que é o fim em si mesmo haja vista que, apesar do caráter profano de cada indivíduo, ele é sagrado, porquanto na sua pessoa

pulsa a humanidade”. Tal pensamento confirma a ideia de que o ser não possui a mesma condição do maquinário, pois, tem o ser dignidade imensurável, visto como o próprio fim em si mesmo; enquanto o último tem vida útil e preço para a consecução de um outro fim.

Indissociável aos direitos dos trabalhadores, estão os direitos humanos em suas dimensões, conquistados ao longo da evolução da história da humanidade pelo reconhecimento de direitos inatos a toda e qualquer pessoa humana.

Os direitos de primeira dimensão representaram um movimento em busca da garantia e proteção diante dos poderes públicos, como meio de proteção à vida, propriedade, igualdade, direitos políticos, entre outras garantias que afirmaram o direito à liberdade dos homens.

Oriundos da crescente demanda por produtividade e frente às péssimas condições geradas pela exploração da classe trabalhadora, em ápice no período da Revolução Industrial (entre o século XVIII e XIX), evidenciaram-se os direitos sociais de segunda geração, expressos hodiernamente nos artigos 6º e 7ª da Constituição Federal, dentre os quais se destacam o direito à saúde, à previdência social, ao trabalho e à assistência aos desempregados.

Em complementação, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estabeleceu, em terceira dimensão, a postulação da paz, a manutenção do meio ambiente equilibrado e ao desenvolvimento.

Tais valores sociais revelaram a preocupação com bem-estar dos homens, como direitos humanos irrenunciáveis para a formação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa trabalhadora em ambiente laboral.

Sobre o assunto, José Antônio da Silva (2007) afirma que:

Por longo espaço de tempo a saúde foi entendida simplesmente como o estado de quem se encontra sadio, sem doença. Todavia, a partir de 1946, com a criação da OMS (Organização Mundial da Saúde) – cuja existência oficial começou em 7 de abril de 1948, quando da ratificação de sua constituição por vinte e seis países–, houve um passo à frente na definição da saúde, haja vista que aquela agência especializada da ONU forneceu um conceito positivo do direito, em sua carta de fundação, qual seja: a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades. (SILVA, p.122)

No século XX, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a reconhecer a existência de doenças ocupacionais, relacionadas a atividades produtivas. E em medidas protetivas ao risco profissional do trabalho, a Convenção n. 155 da OIT, internalizada no

Brasil pelo Decreto n. 1.254, de 1994, impôs aos Estados-Membros a adoção de uma política nacional sobre a matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Além dos deveres do empregador, cuidou-se de regular a necessidade de proteção pelo Estado dos valores fundamentais, através de estipulação de medidas em seu ordenamento jurídico com viés preventivo e assecuratório contra atos atentatórios às condições justas de vida, com objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde.

A garantia da manutenção da saúde do trabalhador no meio ambiente do trabalho encontra previsão no art. 200, inciso VII, em conjunto com o artigo 225 caput, ambos da Constituição Federal, estabelecendo ao Sistema Único de Saúde o dever de colaborar com o meio ambiente, nele compreendido também o ambiente laboral.

A Lei Orgânica da Saúde (lei n. 8.080/90), ao estabelecer o campo de atuação do SUS, na forma do seu art. 6º, inciso V, confere ao meio ambiente do trabalho a mesma proteção do meio ambiente em geral, estabelecendo a necessidade de adoção de medidas contra atitudes danosas ao meio ambiente, com a preservação do local de trabalho, para que não viole a saúde do trabalhador.

Quanto à segurança e à saúde do trabalhador, em adoção a medidas preventivas, de acordo com artigo 157 da CLT, incumbe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, dentre elas o dever de instruir os empregados quanto a precauções devidas para evitarem acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais e facilitar as fiscalizações das autoridades competentes.

Ademais, a empresa empregadora é responsável pela adoção e pela prática de uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde contra acidentes de trabalho conforme a lei nº8.213/91.

A referida normatização define acidente de trabalho como aquele que ocorre no exercício do trabalho, causando lesão corporal ou perturbação funcional que gere a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Também se considera acidente de trabalho a doença profissional oriunda do exercício do trabalho, a exemplo a Síndrome de Burnout e outras patologias adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente.

2. A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS EFEITOS

A Síndrome de Burnout é atualmente uma doença do trabalho reconhecida pela Organização Mundial da Saúde e sua causa está ligada tensões e pressões constantes do trabalho.

Os obreiros diagnosticados com a doença costumam enfrentar com habitualidade no ambiente laboral situações desgastantes e abusivas quanto à necessidade de produtividade, desempenho, ou jornadas de trabalho que inobservam os limites estabelecidos em lei, humilhações, metas exorbitantes e outras práticas desrespeitosas e incompatíveis com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Burnout em tradução do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior. O Ministério da Saúde do Brasil, no manual “Doenças relacionadas ao trabalho”, descreve o termo:

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (MINISTERIO DA SAÚDE, 2001, p.121)

Em 1947, o psicanalista Herbet J. Freudenberger descreveu a Síndrome de Burnout no artigo “Staff and Bourn-out”, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, ou sensação de estar acabado. Ocorre em resposta aos desgastes prolongados das atividades ocupacionais e sobrecarga do trabalho, resultando na cronificação do estresse com sentimentos de despersonificação do indivíduo.

Embora não seja uma doença descoberta recentemente, sua definição ainda é pouco compreendida pela sociedade. E para que o termo não seja usado de forma banalizada, descaracterizando a situação do adoecimento pelo trabalho, quando não se sabe identificar a enfermidade para fins de ajuda ao empregado e possibilidade de reparação civil, ou para que não seja o empregador socialmente reprimido de forma injusta, sem prévia identificação das características da doença e do agente causador, é necessário a compreensão da Síndrome de Burnout.

2.1 Caracterização e sintomatologia

Apesar de ser a Síndrome de Bournout muitas vezes compreendida pelo senso comum como o estresse causado pela ocupação do empregado, há diferenças entre um e outro fenômeno.

O estresse é a resposta a estímulos de agentes estressores, como por exemplo as tensões cognitivas causadas antes de uma prova ou por um assalto, situações de medo e tensão que afetam o emocional, ou mesmo por estressores físicos como uso de drogas ou ambiente externo com perturbações sonoras e ruídos.

O sentimento de estresse tem a função de ajustar a homeostase do indivíduo, ou seja, causa um grande esforço do organismo, na tentativa de frear os agentes estressores, para que a pessoa retorne ao seu estado de equilíbrio, podendo o estresse ser positivo quanto serve de alerta para o corpo para a necessidade de se reajustar.

Alguns sintomas comuns do estresse são aumento do tônus muscular, aumento da pressão arterial e o aumento da função cardiorespiratória, levando o estresse a estágios negativos, quando começa a manifestar resistências, como a exaustão. Há também a etapa do esgotamento caracterizado pela persistência de agentes agressores pelo corpo, que manifesta o processo de estresse, passando o indivíduo a vivenciá-lo e interferindo muitas vezes no sistema imunológico.

O Bournout, por sua vez, surge como resposta ao estado prolongado do estresse crônico acima descrito, também compreendido pela psicologia como doença psicossomática. Em resposta à síndrome, o corpo pode manifestar sintomas físicos, psíquicos e até mesmo comportamentais, todos de caráter negativos, compreendidos como o “distresse”.

Há sintomas mais comuns manifestados quando o indivíduo é diagnosticado com Bournout, como a fadiga mesmo após o sono, dores musculares, enxaquecas constantes, perturbações de ordem gastrointestinais (como a gastrite, náuseas, vômitos e diarreias) levando à perda de apetite e ao emagrecimento, imunodeficiência, disfunções sexuais e menstruais, alterações da memória quanto à fixação e lapsos de memória que podem atrapalhar a execução de atividades laborativas, lentificação do pensamento, desencadeamento da depressão, baixa autoestima, negligência ou escrúpulo excessivo com as atividades profissionais, incapacidade de descansar, isolamento social.

Insta salientar que para a caracterização do indivíduo com Bournout não necessariamente surgirão todos os sintomas supracitados ou de forma igual para todos os

trabalhadores. Além disso, o diagnóstico da Síndrome de Bournout deve ser feito por perícia profissional. Feita constatação médico/psicológica, caso a doença impossibilite a continuidade da prestação do serviço, deverá ocorrer o afastamento das atividades laborativas para que possa o trabalhador se recuperar.

2.2 - Síndrome de Burnout em abordagem jurídica

Do ponto de vista do direito comparado, a Síndrome de Burnout é considerada pela jurisprudência espanhola como acidente de trabalho. O artigo 156.2 da LGSS (Ley General de La Seguridad Social), estabelece que a patologia não se encontra no rol taxativo de doenças profissionais, mas que se enquadra como acidente de trabalho quando comprovadamente também surja em consequência do trabalho.

Em 27 de fevereiro de 2018, a Resolução Legislativa da Região Autónoma da Madeira, n.º 7/2018/M, indicou ao governo português a classificação da síndrome como doença do trabalho do tipo acidente de trabalho, com a finalidade de adoção de medidas jurídicas para o problema. Em síntese, a referida Resolução afirma que:

O direito ao trabalho incorpora não só matérias em torno da insalubridade e periculosidade, mas também da qualidade do ambiente de trabalho. A síndrome de Burnout ocorre exclusivamente no contexto de trabalho, afetando a saúde nos mais diversos aspectos, merecendo uma maior atenção por parte dos empregadores e dos governantes, por forma a que, além do estabelecimento do tratamento requerido, também se adote uma política de prevenção e de acompanhamento, pelo que este tema deve ser abordado não só do ponto de vista clínico mas também do ponto de vista jurídico no que concerne à saúde do trabalhador, demonstrando que o bem estar psicológico do trabalhador, pode ser condicionado pelo trabalho e até pela entidade empregadora, colidindo com o princípio da dignidade humana. (PORTUGAL, 2018)

No Brasil, a doença do esgotamento profissional foi incluída no Regulamento da Previdência Social, por redação dada pelo Decreto nº 6.042/2007, como transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10), dentro do Anexo II que trata sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei nº 8.213, de 1991. Em 1º de janeiro de 2022, foi oficialmente acolhida como doença ocupacional após decisão da 72ª Assembleia Mundial da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Por ser doença ocupacional, equipara-se a acidente de trabalho. Desse modo, ao trabalhador diagnosticado com a Síndrome de Burnout deve ser observado o direito de afastamento de suas atividades laborativas para que possa buscar recuperação por quize dias, com o valor da remuneração pago pelo empregador durante esse tempo. Após, o contrato de

trabalho fica suspenso e o pagamento de auxílio-doença é feito pelo INSS.

Ao receber a alta médica o trabalhador passa a ser estável pelo período de doze meses à luz do art. 118 da Lei 8.213/91, não podendo ser demitido sem justa causa. Quando os efeitos da síndrome impossibilitam o trabalhador ao retorno de suas atividades, é possível ainda a concessão de aposentadoria por incapacidade permanente.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO ADOECIMENTO DO EMPREGADO

De acordo com o art. 2º, da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Dentre os atores garantidores da saúde do trabalhador no ambiente laboral sob a ótica normativo-trabalhista, o empregador é tido como agente com dever protetivo da saúde de seus empregados.

Para Gonçalves (2021, p. 12) “a responsabilidade civil decorre de uma conduta voluntária violadora de um dever jurídico, isto é, da prática de um ato jurídico, que pode ser lícito ou ilícito. Ato jurídico é espécie de fato jurídico”.

São considerados fatos jurídicos os acontecimentos da vida decorrentes da natureza ou atitudes humanas que repercutem no mundo jurídico. O ato jurídico por sua vez decorre da manifestação da vontade humana causadora de prejuízo do qual surge a obrigação de repará-lo. O ato ilícito é o que provoca dano de modo injusto, conforme a literalidade do artigo 186 do Código Civil, o qual aduz que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002).

A palavra “responsabilidade” origina-se do latim *respondere*, que encerra a ideia de segurança ou garantia da restituição ou compensação do bem sacrificado. Teria, assim, o significado de recomposição, de obrigação de restituir ou ressarcir. (GONÇALVES, 2021, p 16)

Desse modo, a responsabilidade civil existirá quando da ocorrência dos seguintes requisitos: a conduta danosa, o nexo e culpa que resultam no dever de reparação pelo danos sofridos em razão dos atos que violaram o direito de outrem, conforme artigo 927 do vigente Código Civil.

A responsabilidade civil pode ser subjetiva e objetiva. Nas lições de Carlos Roberto Gonçalves:

É o que acontece no direito brasileiro, que se manteve fiel à teoria subjetiva, no art. 186 do Código Civil. Para que haja responsabilidade, é preciso que haja culpa. A reparação do dano tem como pressuposto a prática de um ato ilícito. Sem prova de culpa, inexistente a obrigação de reparar o dano. Entretanto, em outros dispositivos e mesmo em leis esparsas, adotaram-se os princípios da responsabilidade objetiva, da culpa presumida e da responsabilidade sem culpa (GONÇALVES, 2021. P 204)

3.1.2 Responsabilidade Civil por dano extrapatrimonial moral e existencial

Quando o dano provocado atinge os direitos da personalidade dos indivíduos, surge a necessidade de reparação pelos danos morais sofridos. Tal reparação pode se dar a título de indenização em dinheiro e ou pela retratação pública a fim reparar a dor sofrida, bem como evitar que o causador da ofensa reitere a atitude.

Quando o empregador submete o seu funcionário a sobrecarga de trabalho, prazos apertados, metas inatingíveis, cobrança excessiva, causando o desenvolvimento de síndrome de burnout, ele causa um dano. Portanto, comete ato ilícito contra o trabalhador e deve indenizá-lo. (RAMOS, 2020).

Desse modo, o art. 223-B da CLT trata do dano de natureza extrapatrimonial como a conduta que ofende a esfera existencial e moral do indivíduo, dando-lhe o direito de reparação. O dano existencial do direito do trabalho ocorre para o empregador como dever de reparar o empregado pelas atitudes que repercutem em lesão injusta à integridade e saúde psíquicas do trabalhador, como no caso diagnosticado com a Síndrome de Burnout.

3.1.3 Teoria do risco da atividade (ou risco profissional) e a responsabilidade objetiva do empregador.

A responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco da atividade, é aplicável ao empregador por ser aquele que assume o risco da atividade, nos ditames do 2º da CLT. Independe de comprovação de culpa do empregador para fins de responsabilização, quando a empresa empregadora é a responsável pela criação da atividade que resulta em riscos criados ao trabalhador ou empregado no exercício de suas atividades laborais.

Em consonância com os artigos 932, inciso III e 933 da CLT que indica a responsabilidade do empregador e a reparação civil por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, ainda que não haja culpa de sua parte, esse empregador também responderá pelos atos praticados pelos terceiros.

Nos moldes do Art. 7º, inciso XXVIII da CF, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Não obstante a Constituição tenha exposto a necessidade de comprovação de dolo ou culpa caracterizando a responsabilidade direta ou subjetiva do empregador, o Código Civil, no parágrafo único do artigo 927, complementa a regra específica para atividades de risco. É dever daquele que se beneficia economicamente do empreendimento ou atividade a reparação diante da concretização dos riscos da atividade. Por força do risco do empreendimento, o empregador, ao causar danos ao empregado levando-o a um acidente de trabalho, tem o dever de reparar o dano cometido.

Todavia, deve-se entender que, com a emergência do Código Civil de 2002, poderá o magistrado, dependendo do caso concreto, apontar para a responsabilidade direta objetiva do empregador quando a sua atividade produzir claros riscos ao empregado, conforme a aplicação da regra contida no parágrafo único do art. 927, que consagra a aclamada cláusula geral de responsabilidade objetiva. (TARTUCE, 2021, p. 561)

E acrescenta Maria Helena Diniz (apud TARTUCE, 2021, p. 564) a respeito da responsabilidade objetiva do empregador diante do acidente de trabalho segundo entendimentos doutrinários:

Ainda entre os civilistas, há referência dessa forma de pensar na obra de Maria Helena Diniz, para quem “é preciso lembrar que, então, a responsabilidade civil objetiva será adotada se o acidente advier no meio ambiente do trabalho, violar direito coletivo ou difuso, visto que um dos reflexos do dano ambiental trabalhista é o risco potencial de ofensa ao trabalho (Lei 6.938/1981, art. 14, § 1.º)” (Curso..., 2005, p. 502). A renomada professora prefere aplicar as regras do Direito Ambiental ao concluir pela responsabilidade objetiva, o que também é plausível e defensável.

Resta, portanto, haver a constatação do nexo entre o acidente de trabalho e a atividade laborativa como causadora da doença, sendo o empregador responsável de forma objetiva, ou direta, diante do risco previsível de seu empreendimento, além dos deveres do mesmo em zelar pelo meio ambiente do trabalho a fim de evitar o adoecimento dos trabalhadores.

A doença do trabalho é considerada acidente do trabalho pela literalidade do artigo 20, caput e inciso II, da lei 8.213/1991. A Síndrome de Burnout foi reconhecida pela OMS como doença ocupacional, que advém do meio ambiente do trabalho e, em razão da atividade, enquadra-se ao acidente do trabalho para fins de responsabilização civil.

Sendo a Síndrome de Burnout comparada ao acidente de trabalho, e comprovado o nexo causal, cabe a aplicação da responsabilidade civil no empregador, bem como a indenização por dano moral. A indenização deverá levar em conta a gravidade da

doença e do dano causado e o nível de responsabilidade do empregador, cabendo a este fiscalizar a qualidade do ambiente de trabalho, a fim de tentar reprimir tal prática. (MIRANDA, 2018).

Ante todo o exposto, por força do artigo 157 da CLT, o empregador deve ser o garantidor da segurança de seus funcionários no meio ambiente do trabalho. Cabe às empresas cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir seus empregados a fim de prevenir o acidente do trabalho e doenças ocupacionais, com adoção de medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade responsável. Porquanto, aplica-se aos empregadores que inobservam as imposições legais, causando dano à vida e saúde do obreiro, o dever de reparação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou a ocorrência da síndrome do esgotamento profissional em casos de inobservâncias aos princípios constitucionais e do direito do trabalho, no âmbito das relações de trabalho.

O trabalhador é ser humano dotado de direitos e deveres tutelados pela Carta Maior do Estado e é de suma importância a observância dos preceitos constitucionais e a abordagem do tema escolhido no presente trabalho como garantia das condições justas aos trabalhadores.

A dignidade da pessoa humana, tutelada pelo artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, deve ser observada também nas relações entre seres humanos no âmbito do trabalho, sob a ótica da proteção às garantias constitucionalmente tuteladas, pois o homem se difere do objeto. Em analogia, o maquinário produz incansavelmente e dentro de sua vida útil, por ser objeto, podendo ser descartado. O homem, por sua vez, é ser dotado de emoções e condições físicas e mentais merecedoras de serem observadas para a não ocorrência de doenças do trabalho.

Diante da ocorrência da “Síndrome de Burnout”, uma vez comprovado nexos entre a condição do trabalho e do empregado que sofrera tal doença ocupacional como resultado, tem-se a necessidade de recair a responsabilização civil sobre o causador e empregador, pois através do empreendimento se revela a teoria do risco da atividade.

O artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal garante ao trabalhador a indenização por doença ocupacional, uma vez demonstrado o nexos causal entre a atividade profissional desenvolvida pelo trabalhador na empresa e a doença adquirida. (VALOSSE, 2020)

A lei 8080/90 afirma em seu art. 2º, §§ 1º e 2º que a saúde é um direito fundamental do

ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. É dever do Estado garantir a saúde, promovendo a formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e, no estabelecimento, oferecer condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

O dever do estado não exclui o das empresas. Estas precisam garantir o meio ambiente de trabalho livre de riscos prejudiciais à saúde física e psíquica dos obreiros, por meio da promoção de medidas preventivas do acidente de trabalho e das doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, B. Maurício. **Noções básicas sobre metodologia de pesquisa científica**. Disponível em: < <https://mba.eci.ufmg.br/downloads/metodologia.pdf>. > Acesso em: 13 maio. 2022.

BENEVIDES, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 1.ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=EMnnJklADqIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=burnout+quando+o+trabalho+amea%C3%A7a+%C3%A7a+&ots=renCzYV0Jg&sig=3Z3srR-jfNv9ZbEcbLZg4y83fe4#v=onepage&q=burnout%20quando%20o%20trabalho%20amea%C3%A7a&f=false>. Acesso em: 06 out.2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, RJ, 1943 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE/BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Editora MS, 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em 10 out. 2022.

ESPANHA. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el ue aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridade Social. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>. Acesso em: 11 out 2022.

FREITAS, Luciana. **Art. 7º da Constituição Federal: O Direito dos Trabalhadores**. JusBrasil. 2020. Disponível em: <https://lucianaqfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/307526159/art-7-da-constituicao-federal>. Acesso em 04 out. 2022.

MONTEIRO, Mónica Sofia da Silva. **O impacto do trabalho na saúde mental do trabalhador: em especial, a reparação do burnout como contingência profissional**. 2021. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/33725/1/202707113.pdf> . Acesso em: 06 out. 2022.

NICOLAU, Maria C. **A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Direito.net. 2012. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20dignidade%20da%20pessoa%20humana%20est%C3%A1%20previsto%20na,como%20sendo%20um%20princ%C3%ADpio%20fundamental>. Acesso em 04 out. 2022.

OLIVEIRA, Rosy Mara. **Manual para apresentação de trabalhos de conclusão de curso - TCC**. 6º ed. Barbecena: Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) Rede De Bibliotecas, 2019.

PORTUGAL. **Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 7/2018/M**, 27 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao->

assembleia-legislativa-regiao-autonoma-madeira/7-114771735. Acesso em: 11 out 2022.

RAMOS, Waldemar. **Síndrome de Burnout: Danos Morais e Materiais**. Saberalei. 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/sindrome-de-burnout/#:~:text=Quando%20o%20empregador%20submete%20o,trabalhador%20e%20deve%20indeniz%C3%A1%2Dlo>. Acesso em: 10 out. 2022.

SILVA, Jose Antônio. R. O. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 6. out. 2022.

TARTUCE, F. **Direito Civil das obrigações e responsabilidade civil**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530993757/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0\]!/4/2/2%4051:87](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530993757/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0]!/4/2/2%4051:87) . Acesso em 01 out. 2022.

VALOSSE, Gilberto. **Doença ocupacional, conceito, características e direitos do trabalhador**. Saberalei. 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/doenca-ocupacional-acidente-trabalho/>. Acesso em 08 out. 2022.