

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**EDUARDA SCHMIDT DA SILVA**

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NOS CASOS DE SÍNDROME DE  
*BURNOUT.***

**ITUPORANGA/SC - 2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**EDUARDA SCHMIDT DA SILVA**

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NOS CASOS DE SÍNDROME DE  
*BURNOUT.***

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito,  
pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento  
do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

Orientadora: Professora Dra. Fabrisia Franzoi

**ITUPORANGA/SC - 2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada “**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NOS CASOS DE SÍNDROME DE *BURNOUT***”, elaborada pela acadêmica EDUARDA SCHMIDT DA SILVA, foi considerada

APROVADA

REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota \_\_\_\_\_.

Ituporanga/SC, 22 de maio de 2023.

---

Professora. M.<sup>a</sup> Vanessa Cristina Bauer  
Coordenadora do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Ituporanga/SC, 22 de maio de 2023.

**EDUARDA SCHMIDT DA SILVA**

**Acadêmica**

## **DEDICATÓRIA**

Corra atrás dos seus sonhos, não deixe que as dificuldades façam você desistir, lute diariamente pelo que acredita e busque sempre o conhecimento necessário para alcançar seus objetivos e o sucesso.

Como meu pai sempre disse, o estudo transforma. Ele é a única coisa que ninguém poderá tirar de você... é a semente para vitória e a arma mais poderosa contra o mundo.

A paciência e a dedicação são virtudes ao longo da trajetória. A recompensa virá, só depende de você.

Seja protagonista da sua história!

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus pelas bênçãos e pela força. Agradeço também por todas as pessoas que Ele colocou em meu caminho ao longo desta trajetória; pessoas que foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus pais, Mário e Roseclea, bem como, à minha irmã, Amanda, por nunca desacreditarem nos meus esforços e nos meus sonhos. Por mostrarem o quanto eu sou forte. Por não me deixarem desistir, nem mesmo nos piores momentos. Por serem meus alicerces. Obrigada por acreditarem em mim e por me inspirarem, sempre, a lutar pelos meus sonhos. Eu amo vocês!

Ao meu companheiro, Emerson, por estar comigo em todos os momentos nesta caminhada, fazendo os momentos difíceis tornarem-se leves e divertidos. Agradeço pelo incentivo, por todo amor. Você foi indispensável. Te amo!

Aos amigos conquistados ao longo desses anos, que compartilharam conhecimentos, preocupações e ansiedades, além de muitas risadas e muito carinho. Vocês tornaram a vida acadêmica fascinante, estarão sempre em meu coração. Obrigada!

Aos meus amigos, que entenderam minha ausência física, mas mesmo distantes, sempre me apoiaram ao longo da jornada.

Ao Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI, a instituição de ensino que escolhi para traçar minha jornada acadêmica, que me proporcionou a chance de expandir os meus horizontes através do ensino de qualidade, excelência e maestria, assim estendo os meus agradecimentos aos professores do curso de direito, bem como, aos demais funcionários do campus de Ituporanga/SC, que fizeram seus papéis profissionais de forma brilhantemente exemplar.

A minha orientadora, professora doutora Fabrisia Franzoi, por sua contribuição no desenvolvimento desta pesquisa, por compartilhar comigo seus conhecimentos, e por estar sempre à disposição em todos os momentos. Não irei esquecer. Obrigada pelo carinho, atenção, pela paciência e simplicidade. Foram momentos memoráveis em sala de aula e durante as orientações, não poderia deixar de dizer que sem você este trabalho jamais sairia do papel. Muito obrigada!

*“Quando tudo parecer estar indo contra você,  
lembre-se que o avião decola contra o vento, e  
não a favor dele.”*

Henry Ford

## RESUMO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 reconhece o trabalho como um dos principais fundamentos da República e garante aos trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho seguro, salubre e digno. Essa garantia está prevista em seu artigo 7º, inciso XXII. Além disso, a legislação trabalhista brasileira estabelece diversas normas e regulamentações que visam proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como garantir um ambiente de trabalho justo e adequado. A promoção da dignidade humana e a garantia de um ambiente de trabalho adequado não são apenas obrigações do Estado e dos empregadores, mas de todos os membros da sociedade. O trabalho é um dos principais meios de realização pessoal e de integração social, e um ambiente de trabalho seguro, salubre e justo é fundamental para garantir a dignidade dos trabalhadores. As doenças ocupacionais são, agora, amplamente reconhecidas como uma das principais causas de perda de capacidade produtiva e afastamento do trabalho pelos trabalhadores. A busca por reconhecimento profissional, manutenção do emprego, competitividade ou o desempenho de atividades que demandam responsabilidade extrema pode levar ao esgotamento físico e mental do trabalhador e, conseqüentemente, ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Este trabalho demonstra que a legislação prevê a responsabilidade do empregador, bem como medidas a serem tomadas dentro da empresa em casos de *burnout*. Para isso, usou-se como método de abordagem na elaboração desse trabalho de curso o indutivo. O método de procedimento foi o monográfico. O levantamento de dados foi feito através da técnica da pesquisa bibliográfica e documental. O ramo de estudo foi na área do Direito do Trabalho. Entre os resultados obtidos, através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, é importante destacar que os trabalhadores que sofrem de síndrome de *burnout* têm direito a requerer benefícios previdenciários, além de poderem pleitear uma indenização por danos materiais e morais ao causador do dano. Ficou demonstrado que existem medidas preventivas que podem e devem ser adotadas pelo empregador a fim de evitar o acometimento dos seus empregados na síndrome de *burnout*.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Responsabilidade Empregador; Síndrome de *Burnout*.

## **ABSTRACT**

The 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil recognizes work as one of the main foundations of the Republic and guarantees workers the right to a safe, healthy and dignified work environment. This guarantee is provided for in Article 7, item XXII. In addition, Brazilian labor legislation establishes several rules and regulations that aim to protect the health and safety of workers, as well as guarantee a fair and adequate work environment. The promotion of human dignity and the guarantee of an adequate work environment are not only obligations of the State and employers, but of all members of society. Work is one of the main means of personal fulfillment and social integration, and a safe, healthy and fair work environment is essential to guarantee the dignity of workers. Occupational diseases are now widely recognized as one of the main causes of loss of productive capacity and absence from work by workers. The search for professional recognition, job maintenance, competitiveness or the performance of activities that demand extreme responsibility can lead to physical and mental exhaustion of the worker and, consequently, to the development of the Burnout Syndrome. This work demonstrates that the legislation foresees the responsibility of the employer, as well as measures to be taken within the company in cases of burnout. For this, the inductive method was used as an approach method in the elaboration of this course work. The method of procedure was the monographic. Data collection was carried out using the technique of bibliographical and documental research. The branch of study was in the area of Labor Law. Among the results obtained, through bibliographical and jurisprudential research, it is important to highlight that workers who suffer from burnout syndrome are entitled to claim social security benefits, in addition to being able to claim compensation for material and moral damages to the cause of the damage. It was demonstrated that there are preventive measures that can and should be adopted by the employer in order to avoid the involvement of its employees in the burnout syndrome.

**Palavras-chave:** Worker's health; Employer Liability; Burnout syndrome.

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>13</b>
<b>ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>13</b>
1.1 INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.2 CONTRATO DE TRABALHO.....	18
1.3 PRINCIPAIS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	24
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>28</b>
<b>A SÍNDROME DE BURNOUT</b> .....	<b>28</b>
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	28
2.2 A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIANTE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DA NORMATIVA INTERNACIONAL.....	33
2.3 INCLUSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL	40
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>46</b>
<b>RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E MEDIDAS A SEREM TOMADAS NOS CASOS DA SÍNDROME DE BURNOUT</b> .....	<b>46</b>
3.1 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	46
3.2 RECONHECIMENTO PELOS TRIBUNAIS.....	51
3.3 MEDIDAS DE PREVENÇÃO.....	59
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>68</b>
<b>ANEXO A - Questionário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED)</b> .....	<b>76</b>

## INTRODUÇÃO

O objeto do presente Trabalho de Curso é verificar a responsabilidade do empregador e as medidas a serem tomadas na empresa, nos casos da síndrome de *burnout*.

O seu objetivo institucional é a produção do Trabalho de Curso como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral deste trabalho de curso é investigar se a legislação prevê a responsabilização do empregador, bem como as medidas a serem tomadas dentro da empresa, nos casos de síndrome de *burnout*.

Os objetivos específicos são: a) descrever o que é a Síndrome de *Burnout*; b) analisar os motivos para a Síndrome de *Burnout* ser reconhecida como doença ocupacional; c) discutir se a legislação prevê a responsabilização do empregador, bem como as medidas a serem tomadas dentro da empresa, nos casos de síndrome de *burnout*.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: A legislação prevê a responsabilização do empregador, bem como as medidas a serem tomadas dentro da empresa, nos casos de síndrome de *burnout*?

Para o equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese: supõe-se que a legislação prevê a responsabilização do empregador, bem como as medidas a serem tomadas dentro da empresa, nos casos de síndrome de *burnout*.

O Método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será o indutivo; o Método de procedimento será o monográfico. O levantamento de dados foi feito através da técnica da pesquisa bibliográfica e documental.

O motivo que levou a escolha deste tema foi a experiência vivenciada com a síndrome de *burnout*. Esse fato, motivou entender melhor o que é a Síndrome de *Burnout*, compreendê-la como doença ocupacional, além de estabelecer os direitos dos empregados e as obrigações do empregador.

Principia-se, no Capítulo 1, o estudo pelos aspectos gerais do direito do trabalho, fazendo toda a introdução a respeito do tema, bem como a delimitação do contrato de trabalho, com as especificações pertinentes, além de abordar os

principais princípios norteadores do direito do trabalho.

O Capítulo 2 trata-se da abordagem da síndrome de *burnout*, com a delimitação do conceito e suas características, demonstrando a proteção da saúde mental no meio ambiente de trabalho diante da legislação brasileira, bem como da normativa internacional, além de destacar a inclusão da síndrome de *burnout* como doença ocupacional.

O Capítulo 3 dedica-se a apresentar a responsabilidade do empregador diante da síndrome de *burnout*, trazendo para consagrar a referida temática, decisões que comprovam o posicionamento dos tribunais brasileiros reconhecendo a síndrome de *burnout* como doença ocupacional e a aplicabilidade das suas garantias. Por fim, traz-se as medidas de prevenção que podem ser adotadas pelo empregador na prevenção da síndrome dentro do ambiente laboral.

O presente Trabalho de Curso encerra-se com as Considerações Finais nas quais serão apresentados pontos essenciais destacados através dos estudos e das reflexões realizadas pela síndrome de *burnout* dentro da empresa e as garantias da legislação com as medidas preventivas necessárias.

## CAPÍTULO 1

### ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

#### 1.1 INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho trata-se de uma ramificação do Direito, que foi instituído para regulamentar as relações de trabalho e situações equiparáveis.<sup>1</sup> Além disso, sua composição é feita por normas jurídicas, regras, princípios, bem como, por instituições ordenadas que realizam a criação e aplicação dessas normas dentro do Estado.<sup>2</sup>

Muito embora o Direito do Trabalho tenha recebido essa denominação, é importante esclarecer que, usualmente, existiram outras expressões que lhe representaram ao longo da história.<sup>3</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1934, em seu artigo 121, § 1º, utilizava a expressão Legislação do Trabalho, ocorre que essa denominação encontra-se em desuso, isso porque, o Direito não é reduzido apenas às Leis.<sup>4</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1937, dispôs sobre a existência de outra terminologia, trazida no seu artigo 16, inciso XVI, o Direito Operário. Porém, tal denominação também era errônea e acabava restringindo os trabalhadores apenas aos operários das indústrias, por isso, também não prosperou. Assim como, com o surgimento da Revolução Industrial a expressão Direito Industrial também não era adequada, pois também restringia-se ao trabalho nas indústrias.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 18.

<sup>2</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 20.

<sup>3</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 20.

<sup>4</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 18.

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 18.

Outras três denominações também já foram superadas ao longo da história, sendo elas, o direito corporativo, por ter conotação ideológica do regime autoritário fascista, sendo derrotada pelo regime democrático de direito; o Direito Social, que tinha por base a proteção aos carentes financeiramente, no entanto, o Direito do Trabalho incorpora os hipossuficientes; e o Direito Sindical que limitava-se ao plano coletivo das relações sindicais.<sup>6</sup>

É possível perceber que a expressão Direito do Trabalho é a forma mais adequada para representar a amplitude dessa matéria. Logo, é necessário trazer os ensinamentos do Doutrinador Fagner Sandes e, sucessivamente, do Doutrinador Rogério Renzetti quanto à expressão “trabalho” na antiguidade:

A expressão “trabalho” decorre do latim vulgar tripaliare, que significa torturar, sendo, por sua vez, derivada do latim clássico tripalium, antigo instrumento de tortura.<sup>7</sup>

Verificamos, assim, que a primeira concepção deferida ao vocábulo “trabalho” derivava de fadiga, esforço, sofrimento, ou seja, valores totalmente negativos, justificando, sob essa ótica, o trabalho escravo.<sup>8</sup>

Assim, levando em consideração a história do Direito do Trabalho no Brasil, é possível perceber que desde 1500, com o descobrimento do Brasil, até 1888, com a abolição da escravatura, não haviam condições dignas de trabalho. O Brasil estava em pleno período de escravatura. Nesse período, a única ótica era a do trabalho escravo.<sup>9</sup>

Com a abolição da escravatura foi perceptível, que de forma isolada, começaram a surgir questões do âmbito trabalhista, como greves e paralisações. Apesar disso, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1891, que sofreu

---

<sup>6</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 18.

<sup>7</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 24.

<sup>8</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 20.

<sup>9</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 8.

fortes influências dos Estados Unidos da América, não tinha qualquer menção a referida matéria. No entanto, em 1926, a Constituição sofreu uma reforma que direcionou o Congresso Nacional à legislar quanto ao trabalho. E, assim, com a Revolução de 1930, oficialmente iniciou o Direito do Trabalho no Brasil.<sup>10</sup>

Apesar da origem e conceitualização da palavra trabalho durante a antiguidade, hoje, após um longo período em busca de direitos e garantias fundamentais, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 refere-se ao trabalho como digno, dando-lhe outro valor social.<sup>11</sup>

Torna-se possível dizer que o Direito do Trabalho ampara o trabalhador por meio das regulamentações mínimas de trabalho.<sup>12</sup>

O Direito Trabalho divide-se em duas categorias, o direito individual e o direito coletivo. No que concerne ao Direito Individual do Trabalho, regem-se as relações de emprego comuns, bem como as especiais<sup>13</sup>. Já no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, regem-se às relações coletivas de trabalho, ou seja, as negociações e contratações coletivas, o instituto de greve e liberdade sindical.<sup>14</sup>

Aliás, o Direito do Trabalho é ramo do direito privado, apesar de assemelhar-se a um contrato regular do Direito Civil.<sup>15</sup>

Os Doutrinadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante dizem que “quando o interesse for entre os particulares, exigindo-se a prática ou abstenção de um ato, revela-se o Direito Privado.”<sup>16</sup>

---

<sup>10</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição**. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 8.

<sup>11</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 20.

<sup>12</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 24.

<sup>13</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 20.

<sup>14</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 24.

<sup>15</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 20.

<sup>16</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição**. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 14.

O contrato de trabalho é o seu instituto central. Assim, o Direito do Trabalho tem como intuito regulamentar, preponderantemente, os interesses dos indivíduos envolvidos, dentre as diversas relações jurídicas relevantes ao contexto da matéria.<sup>17</sup>

A amplitude da legislação trabalhista demonstra sua autonomia, muito além do que está disposto na Consolidação das Leis do Trabalho. Existem doutrinas homogêneas, princípios específicos, bem como, métodos próprios, para amparar e regulamentar este instituto jurídico.<sup>18</sup>

Mesmo que o Direito do Trabalho seja autônomo, isso não quer dizer que ele seja isolado. Pelo contrário, trata-se de uma ciência jurídica que se comunica com outras matérias. Ademais, também tem relações com outras áreas do conhecimento.<sup>19</sup> Isso torna o Direito do Trabalho ainda mais diversificado.

As normas jurídicas nascem ou surgem de um determinado lugar, ou seja, de uma “fonte”. No Direito do Trabalho isso não é diferente. Desse modo, existem algumas fontes de direito que são obrigatórias e devem ser respeitadas. Tradicionalmente, são classificadas em materiais e formais.<sup>20</sup>

As fontes materiais, também denominadas como fontes primárias, tratam-se de elementos que originaram o Direito em si, a “matéria-prima”, como os fatores sociais, econômicos, políticos, filosóficos e históricos que, por consequência, influenciaram a criação das normas jurídicas.<sup>21</sup>

Pode-se dizer que as fontes materiais antecedem a materialização da norma pré-jurídica.

O Doutrinador Rogério Renzetti explica que:

Esse momento pré-jurídico representa o conjunto de fatores que levam à formação da norma. Tais fatores são conhecidos como fontes materiais

---

<sup>17</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 26.

<sup>18</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 19.

<sup>19</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 19, p. 24.

<sup>20</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 38.

<sup>21</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 27.

econômicas, sociológicas, políticas e filosóficas. As fontes materiais, portanto, são os fatos sociais em si.<sup>22</sup>

Pode-se usar como exemplo cotidiano, a greve, que ocorre com intuito de melhorar as condições de serviço do trabalhador, dentre várias outras.

Já as fontes formais, também chamadas de secundárias, são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, referem-se às formas de manifestação do Direito no sistema jurídico.<sup>23</sup> Tratando-se assim, de uma norma que já está construída, materializada e com *status* de Direito Positivo, sendo obrigatórias, abstratas e impessoais.<sup>24</sup>

Esta, por sua vez, divide-se em fontes formais autônomas e heterônomas. As autônomas têm sua elaboração de forma direta e imediata, sem que haja intervenção de terceiros ou do Estado.<sup>25</sup> Sendo assim, os próprios envolvidos na aplicação da norma são os que acabam promovendo sua criação.<sup>26</sup> São exemplos os usos e costumes, acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho.

As heterônomas têm sua elaboração com participação de um terceiro. Por regra e na maior parte dos casos, este terceiro é o Estado, que define as normas que irão reger a relação jurídica.<sup>27</sup> Não há participação direta ou imediata dos destinatários principais.<sup>28</sup> São exemplos de fontes formais heterônomas a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, leis complementares, decretos, tratados, convenções internacionais, sentenças normativas e súmulas vinculantes.

<sup>22</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 38.

<sup>23</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 37.

<sup>24</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 39.

<sup>25</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 32.

<sup>26</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 39.

<sup>27</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 32.

<sup>28</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 07 mar. 2023. p. 6.

No que tange a interpretação da norma trabalhista, cabe ao operador do direito a reconstrução do pensamento contido na legislação, que nem sempre a lei será clara e objetiva. Por vezes, será necessário entender o sentido do que está positivado e suprir as lacunas existentes. Para isso, existem métodos de interpretação que facilitam a determinação de sentido das expressões jurídicas e da Lei.<sup>29</sup>

No Direito do Trabalho, são utilizadas várias técnicas de interpretação das normas trabalhistas. Os referidos métodos são os mesmos da Teoria Geral do Direito, sendo a interpretação gramatical, onde o legislador utiliza o sentido literal das palavras, conforme as regras de gramática; interpretação lógica, onde utiliza-se da lógica formal para identificação do sentido da Lei; interpretação sistemática, onde leva-se em consideração a lógica formal para identificação do sentido da Lei; interpretação histórica, onde busca-se entender a vontade do legislador, utilizando-se do contexto histórico que levou o surgimento da norma; interpretação teleológica, onde o critério interpretativo são os fins visados pela Lei; interpretação extensiva, onde analisa-se com sentido mais amplo, ultrapassando os limites originalmente almejados; interpretação restritiva, onde o sentido é menos amplo do que a norma demonstra em uma análise gramatical; e interpretação autêntica, onde deriva do próprio legislador, que definirá, expressamente, o conteúdo da norma, o sentido e a extensão.<sup>30</sup>

## 1.2 CONTRATO DE TRABALHO

A expressão “contrato de trabalho” é muito discutida, visto que parece mais correto corresponder à relação de emprego com a expressão contrato de emprego. Muito embora os termos “contrato de trabalho” e “relação de emprego”, tenham o sentido de representar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, a terminologia adotada pela doutrina e jurisprudência é contrato de trabalho.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 08 mar. 2023. p. 38.

<sup>30</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 08 mar. 2023. p. 42-53.

<sup>31</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 08 mar. 2023. p. 74.

Comumente, ao referir-se a todas as modalidades de trabalho humano, utiliza-se a expressão relação de trabalho (gênero), sendo que, a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho. Logo, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.<sup>32</sup>

Cabe aludir que dentro das relações de trabalho existem várias modalidades. No entanto, é importante frisar que relação de trabalho autônomo; relação de trabalho eventual; relação de trabalho avulso; relação de trabalho voluntário; relação de trabalho institucional; relação de trabalho de estágio e relação de trabalho cooperativado, não fazem parte da relação de emprego, haja visto que esta, assim como as demais, também é uma modalidade da relação de trabalho.<sup>33</sup>

Quando as leis trazem a expressão contrato de trabalho, o intuito do legislador é tratar do contrato de emprego.<sup>34</sup>

Sendo assim, a relação de emprego é estabelecida por meio de requisitos dispostos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Estes elementos, dispostos nesses artigos, determinam a relação empregatícia.

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho traz a conceitualização de empregador e diz que:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse

---

<sup>32</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 08 mar. 2023. p. 74.

<sup>33</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 08 mar. 2023. p. 74.

<sup>34</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 08 mar. 2023. p. 74.

integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

À luz deste artigo criaram-se duas correntes doutrinárias para compreender o legislador na caracterização de empregador.

Para compreendê-las, é necessário saber que o artigo 966 do Código Civil diz que "considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.". No entanto, cabe lembrar que o parágrafo único do artigo 966 do Código Civil de 2002 traz exclusões de profissões que não são consideradas empresárias ("profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.").

Já o artigo 1142 do Código Civil traz que "considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária."

Uma parcela da doutrina segue o entendimento desses artigos (artigo 966 e 1.142 do Código Civil), quando a conceitualização de empregador e empresa. A partir dessa conceitualização, é sabido que a empresa é a atividade econômica organizada, que se destina a produção ou à circulação de bens e serviços, dentro de um estabelecimento organizado e o empresário é quem exerce profissionalmente essa atividade, sendo pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado.<sup>35</sup>

Essa parcela da doutrina entende que a empresa é o objeto e, conseqüentemente, não se confunde com a pessoa do empregador, o titular.<sup>36</sup>

A doutrina majoritária, segue outra corrente. Esta, por sua vez, defende a definição trazida no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, norteando-se pelo entendimento do legislador. Nesse viés, o empregador é considerado a própria empresa. Portanto, a finalidade do legislador foi expandir a proteção dada ao

---

<sup>35</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 197.

<sup>36</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 118.

empregado, para isso, implicitamente, fortaleceu a despersonalização do empregador.<sup>37</sup>

A corrente majoritária segue a tese que a empresa é o sujeito da relação empregatícia, seguindo a definição legal e vinculando o empregado com a empresa, estabelecendo o fenômeno da despersonalização do empregador e, diante de qualquer alteração na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, no caso de transferência de titularidade (sucessão de empregadores), isso não afetará os empregados, conforme estabelece os artigos 10, 448 e 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>38</sup>

São considerados empregadores as empresas individuais ou coletivas que assumem o risco da atividade econômica, sem repassá-la aos empregados, admite, remunera e dirige a prestação de serviços. Destaca-se que os profissionais liberais, instituições beneficentes, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que contratam empregados, também são considerados empregadores, para os efeitos exclusivos da relação de emprego.<sup>39</sup>

Cumpra lembrar também que o empregador tem alguns poderes junto aos empregados. O poder diretivo ou poder de comando, serve para determinar como deve ser executado o trabalho e toda a parte organizacional dentro da empresa; o poder regulamentar, é a fixação de regras gerais, seguindo o regulamento da empresa; o poder fiscalizatório ou o poder de controle, é o poder de fiscalizar as tarefas dos empregados, os horários e o patrimônio da empresa; e o poder disciplinar, é à imposição de punições aos empregados que descumprem as suas obrigações contratuais.<sup>40</sup>

Para completar a relação jurídica empregatícia, também faz-se necessário identificar o empregado. Para isso é importante citar o que diz o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, conceituando o que é empregado:

---

<sup>37</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 172.

<sup>38</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição**. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 118.

<sup>39</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 229.

<sup>40</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 154 - p. 159.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual

A partir da análise desse dispositivo vislumbra-se requisitos que caracterizam o empregado, sendo eles, pessoa física, personalidade, onerosidade, subordinação, não-eventualidade e alteridade.<sup>41</sup>

Assim, para que exista a figura do empregado, faz-se necessário que o trabalho prestado seja realizado por pessoa física, ou seja, nunca será feito por uma pessoa jurídica. Além disso, o requisito da personalidade significa que o contrato é pessoal (personalíssimo), restringindo-se à figura do empregado, não podendo ser substituído por outra pessoa.<sup>42</sup>

Todo contrato de trabalho oneroso, ou seja, o empregado recebe uma remuneração, um pagamento salarial para desempenhar suas funções. Já a subordinação é um dos principais requisitos, pois refere-se ao poder de direção do empregador perante o empregado.<sup>43</sup>

A não-eventualidade refere-se ao trabalho de forma repetida, com permanência no empregado e atividades laborais futuras. Cabe lembrar que, quando o trabalho tem período determinado, ainda assim ele é não-eventual. O que deve ser levado em consideração para essa caracterização é a naturalidade junto ao tomador de serviço de forma contínua, permanente e duradoura.<sup>44</sup>

E, a alteridade é o fato do empregado não sofrer com os riscos da atividade econômica.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 114.

<sup>42</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 81.

<sup>43</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 51.

<sup>44</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 51.

<sup>45</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 51.

Quanto aos empregados cabe ainda mencionar que existem os altos empregados, aqueles que exercem cargos ou funções de confiança na empresa, agindo em nome do empregador (artigo 62 e 224 da Consolidação das Leis do Trabalho). Esses podem sofrer algumas perdas ou diminuição nos direitos protetivos trabalhistas.<sup>46</sup>

Existem também os empregados hipersuficientes, que embora sejam empregados, não ficam em posição de desvantagem perante o empregador. Dessa forma não recebem toda proteção da legislação trabalhista. Estes podem negociar livremente suas condições de trabalho, conforme artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>47</sup>

A Lei Complementar n. 150/2015, trata ainda dos empregados domésticos. Segundo a referida Lei, empregados domésticos é “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.”. Cabe destacar que é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção n. 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho e com o Decreto n. 6.481/2008.

Segundo o artigo 2º da Lei n. 5.889/1973 o empregado rural “é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.”. Dessa maneira, além dos requisitos básicos da relação de emprego, exige-se que a prestação de serviço seja ao empregador rural, sendo assim, aquele que exerce atividade agroeconômica.<sup>48</sup>

Outra classe de empregados, pouco conhecida, é a mãe social, que atua nas casas-lares, assistência aos menores abandonados, conforme artigo 2º da Lei n. 7.644/1987. Os direitos garantidos à elas, previsto nesta Lei é de salário mínimo,

---

<sup>46</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 116.

<sup>47</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 123.

<sup>48</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 152.

repouso semanal remunerado, anotação do vínculo na carteira de trabalho, férias, previdência social, décimo terceiro salário e FGTS.

A Consolidação das Leis do Trabalho contempla também o aprendiz como empregado, assim o artigo 428 desta Lei, diz que:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

[...]

Nesse viés, o contrato de aprendizagem, que trata-se de um contrato especial, tem tanto as características tradicionais da prestação de serviço, como também busca a qualificação e formação profissional metódica.<sup>49</sup>

### 1.3 PRINCIPAIS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

No Direito do Trabalho, assim como nos demais ramos do direito, os princípios são alicerce informativo (norteando e informando o legislador na confecção da norma); normativo (suprindo lacunas legais da legislação) e interpretativo (auxiliando na interpretação da norma) do ordenamento jurídico, conforme a ampla doutrina.<sup>50</sup>

Mesmo com a reforma trabalhista, que alterou inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, a principiologia do Direito do Trabalho não perde sua essência imprescindível para resguardar os direitos fundamentais dos empregados.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 174.

<sup>50</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

<sup>51</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 23.

O princípio constitucional fundamental geral da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), também faz-se presente no Direito do Trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro encontra como base central o princípio da dignidade da pessoa humana e, deste mesmo modo, este princípio integra a legislação trabalhista, pois antes de qualquer coisa o empregado é uma pessoa humana.<sup>52</sup>

Consequentemente, o Direito do Trabalho almeja proporcionar valor social ao trabalho dentro das suas funções empregatícias e, sucessivamente, dignidade de vida ao empregado. Para isso, o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio do valor social do trabalho andam juntos, tornando-se alicerce primordial ao trabalhador e, evitando que condições de trabalho degradantes neguem acesso a dignidade humana fundamental conquistada pelo valor social do trabalho.<sup>53</sup>

O princípio da proteção é um dos principais princípios do Direito do Trabalho, sua finalidade é proporcionar ao empregado, parte hipossuficiente da relação de trabalho, a redução de desigualdades, garantindo-lhe mecanismos destinados a tutelar os seus direitos mínimos.<sup>54</sup>

Assim, para atingir sua finalidade, o princípio da proteção subdivide em três partes: “*in dubio pro operário*”, em caso de dúvida, interpreta-se a norma jurídica e os fatos trazidos em favorcimento do trabalhador; norma mais favorável, caso houver duas ou mais normas jurídicas relacionadas à mesma temática, aplica-se a que seja mais benéfica ao trabalhador, não levando em consideração a hierarquia das normas; e a condição mais benéfica, também conhecida como inalterabilidade contratual lesiva, em regra, são vedadas alterações contratuais que tragam prejuízo ao empregado.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 55.

<sup>53</sup> LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 55.

<sup>54</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 23.

<sup>55</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 18.

O princípio da primazia da realidade, que tem por base o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, diz que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”. Desse modo, os fatos narrados pelo empregado pertinentes à relação contratual, serão sempre mais relevantes no Direito do Trabalho.<sup>56</sup>

Outro princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade das normas trabalhistas foi criado para não admitir que nenhum empregado renuncie a qualquer um dos seus direitos trabalhistas. Isso se dá, devido ao princípio da irrenunciabilidade ser um direito e também uma garantia fundamental, tendo caráter de imposição da norma trabalhista. Assim, por regra, as normas trabalhistas são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis.<sup>57</sup>

O princípio da intangibilidade salarial, por regra, não admite impedimento ou restrição sobre a livre disposição do salário pelo empregado, haja visto que o salário do trabalhador tem natureza alimentar.<sup>58</sup> Já o princípio da irredutibilidade salarial, diz que não é possível reduzir o salário do empregado, salvo se disposto em convenção ou acordo coletivo (artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e artigo 611-A, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).

O princípio da razoabilidade parte do pressuposto que o ser humano, bem como, as suas relações trabalhistas, procedem e devem proceder, seguindo padrões de conduta lógicos.<sup>59</sup>

Destaca-se também o princípio da boa-fé, que deve nortear a relação jurídica de emprego, assim como todas as relações jurídicas.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 47.

<sup>57</sup> LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 61

<sup>58</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 34.

<sup>59</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 20.

<sup>60</sup> LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 62

No que concerne ao princípio da continuidade da relação de emprego, será presumido que os contratos tenham sido pactuados por prazo indeterminado, sendo admitido, excepcionalmente, os contratos por prazo determinado.<sup>61</sup>

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, caso haja ausência na prestação de serviço por parte do empregado, cabe ao empregador, conforme Súmula n. 212 do Tribunal Superior do Trabalho. Tal proteção, também estabelecida no artigo 7º, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, resguarda o empregado da despedida arbitrária.

Por fim, o princípio da igualdade prevê que a legislação não deve ser fonte de privilégio ou perseguição, sendo assim a Lei deve regular a sociedade, assegurando a igualdade social em todos os aspectos.<sup>62</sup>

Realizada a exposição a respeito dos aspectos gerais do direito do trabalho, com toda exposição introdutória, aduzindo ao contrato de trabalho, bem como aos principais princípios do direito do trabalho, o capítulo seguinte fará a abordagem da dos conceitos e características da Síndrome de *Burnout*, sua inclusão como doença ocupacional, através da exposição dos meios de proteção a saúde mental no meio ambiente de trabalho, tanto diante da normativa brasileira, como também, diante da normativa internacional.

## CAPÍTULO 2

### A SÍNDROME DE *BURNOUT*

#### 2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

---

<sup>61</sup> SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 27.

<sup>62</sup> NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 10 mar. 2023. p. 21.

Em princípio, cumpre informar que o trabalho é uma atividade desempenhada pela grande maioria da população, durante quase toda a sua vida. Por conta disso, o trabalho, muitas vezes proporciona aos trabalhadores, não apenas uma fonte de subsistência, como também, uma conquista profissional, adquirida por meio de preparo e capacidade, proporcionando, conseqüentemente, bem-estar e orgulho.<sup>63</sup>

No entanto, outra grande parte da população sofre diariamente frustrações e desmotivação na sua vida profissional. Isso costuma acontecer com frequência quando há sobrecarga de trabalho, advinda de inúmeras responsabilidades ocupacionais.<sup>64</sup>

Esses sentimentos negativos que acompanham a falta de valorização profissional e sentimento de incapacidade perante suas atribuições, podem ocasionar doenças como problemas psicológicos e físicos, uma dessas doenças é a Síndrome de *Burnout*.<sup>65</sup>

O conceito do termo *burn-out* ou *burnout*, vem do inglês e significa “queimar até a exaustão” no sentido de utilizar toda energia disponível, associada à ideia de esgotamento.<sup>66</sup>

Trata-se de uma síndrome que causa um distúrbio emocional decorrente das relações de trabalho e um conglomerado de fatores que devido aos sintomas causam exaustão emocional e, conseqüentemente, incapacidade para as tarefas laborais.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> PIMENTA, Raphaella Rodrigues. **A Síndrome de Burnout Desenvolvida em Decorrência da Atividade Laboral pelo Obreiro e seus Reflexos**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade De Rio Verde (Unirv) Campus Caiapônia Faculdade De Direito. Caiapônia/GO,2021. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/RAPHAELLA%20RODRIGUES%20PIMENTA.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 17.

<sup>64</sup> SOARES, Adelzira Sousa. **Mobbing: Relações com Síndrome de Burnout e a Qualidade de Vida dos Trabalhadores de uma Instituição Universitária de Campo Grande/MS**. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Dom Bosco (Ucdb) Mestrado em Psicologia. Campo Grande/MS, 2008. Disponível em: <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 72.

<sup>65</sup> PIMENTA, Raphaella Rodrigues. **A Síndrome de Burnout Desenvolvida em Decorrência da Atividade Laboral pelo Obreiro e seus Reflexos**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade De Rio Verde (Unirv) Campus Caiapônia Faculdade De Direito. Caiapônia/GO,2021. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/RAPHAELLA%20RODRIGUES%20PIMENTA.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 17.

<sup>66</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em 27 mar. 2023. p. 222.

<sup>67</sup> COSTA, Wilker Felipe. **A Síndrome de Burnout e os limites da Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana –

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, decorre de um nível de estresse prolongado, ligada diretamente aos sintomas de esgotamento físico, emocional ou mental, exaustão extrema, e estresse, ambos são decorrentes de um trabalho penoso, competitivo, além do exagero de atribuições.<sup>68</sup>

Pode-se dizer que ela é uma resposta da tensão crônica do trabalho, que é desencadeada pelo contato direto e excessivo com outros indivíduos.<sup>69</sup>

Outra peculiaridade da Síndrome de *Burnout* é que os profissionais que trabalham, de maneira direta com outras pessoas, independente da função desempenhada, são mais suscetíveis ao seu desenvolvimento.<sup>70</sup> Um exemplo muito comum de profissionais acometidos pela Síndrome de *Burnout* são os profissionais da saúde, que além do contato direto com as pessoas, ainda recebem cobranças exaustivas diante de suas funções, bem como, em virtude da grande demanda dos hospitais e postos de saúde.

É de fácil percepção, usando como base estes profissionais da área da saúde, que diante da Pandemia da *Covid-19*, tal situação agravou-se ainda mais, tornando esses episódios diários, sendo possível diagnosticar alguns desses trabalhadores com a Síndrome de *Burnout*.

O Professor Marcelo Roberto Bruno Válio divide a Síndrome de *Burnout* em três dimensões básicas ou problemas principais, que são resposta do indivíduo aos fatores de estresse ocupacional, baseando-se na classificação e conceituação mais aceita.

---

FAP. Apucarana/PR, 2020. Disponível em: <https://www.fap.com.br/banco-tc/direito/2020/DIR2020012.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 11.

<sup>68</sup> Desconhecido. **Síndrome de burnout e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/columnistas/blog/sindrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-em-pregador>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 1.

<sup>69</sup> FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa; LIMA, Lílian Felizardo; MELO, Jácia Kaline Ferreira; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; SILVA, Richardson Augusto Rosendo. **Síndrome de Burnout: Características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção**. Revista de Enfermagem - UFPE. Recife/PE, Publicado: 01/11/2014. Disponível em: [file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 27 mar. 2023. p. 3.540.

<sup>70</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 5.

Primeiramente, tem-se a exaustão emocional onde o indivíduo fica deficiente de energia, sentindo suas forças esgotadas, um dos motivos é a sobrecarga de atividades e conflitos nas relações interpessoais.<sup>71</sup>

A segunda dimensão, é a despersonalização, que trata-se de um distanciamento, uma indiferença perante o sofrimento alheio, é visto como uma autodefesa do indivíduo em detrimento de outrem.<sup>72</sup>

E, por último, a reduzida realização profissional, o indivíduo faz uma autoavaliação negativa, frustrando-se e sentindo-se infeliz e insatisfeito com o seu desenvolvimento profissional, além da baixa autoestima.<sup>73</sup>

Além desses elementos que são características marcantes dos indivíduos que são acometidos pela Síndrome de *Burnout*, existem ainda os sintomas.

Laís de Oliveira Penido, subdivide esses sintomas em quatro categorias próprias e com reações específicas:

As físicas: fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais, alterações menstruais nas mulheres.

As comportamentais: negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamento de alto risco, suicídio.

As psíquicas: falta de atenção e de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, dificuldade de autoaceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança, paranoia.

As defensivas: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou até mesmo pelo lazer. O absenteísmo, ironia, ríspides e cinismo são também considerados elementos defensivos da síndrome.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 77.

<sup>72</sup> VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 77.

<sup>73</sup> VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 77.

<sup>74</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em: 27 mar. 2023. p. 222-223.

É possível perceber que a Síndrome de *Burnout* é o esgotamento de energia relativo, com inúmeros sintomas físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos, exclusivamente, ligados ao contexto profissional.<sup>75</sup>

A Síndrome de *Burnout* trata-se de uma doença muito mais confusa que a maioria dos demais acidentes de trabalho, tendo em vista todo complexo de causas e sintomas.<sup>76</sup> Assim, uma atividade laborativa onde existe um excesso de tarefas, sem possibilidade de progressão, com grandes exigências de produtividade, além das metas a serem atingidas, que por vezes, não podem ser alcançadas, tendem a causar um desequilíbrio emocional, que leva a Síndrome de *Burnout* ou demais doenças.<sup>77</sup>

Importante destacar, o grande nível de dificuldade de diagnosticar essa doença, haja visto os vários sintomas e as inúmeras formas que estes manifestam-se.<sup>78</sup> Existem algumas formas de diagnosticar a Síndrome de *Burnout*, no entanto a comunidade científica internacional utilizada, preferencialmente, o chamado *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que foi desenvolvida por Christina Maslach e Susan Jackson<sup>79</sup>

Este instrumento trata-se de um questionário composto por 22 (vinte e dois) itens que avaliam o indivíduo em 6 (seis) graus de frequência, ou seja, para cada item, o indivíduo indicará o grau de frequência, que pode variar de 1 (um) referente a “totalmente em desacordo” a 7 (sete), referente a “totalmente em acordo”. Possuem

---

<sup>75</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em: 27 mar. 2023. p. 223.

<sup>76</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 40.

<sup>77</sup> Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/sindrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-em-pregador>. Acesso em: 27 mar. 2023. p.1.

<sup>78</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 40.

<sup>79</sup> CÂMARA, Sheila Gonçalves. CARLOTTO, Mary Sandra. **Propriedades psicométricas do *Maslach Burnout Inventory* em uma amostra multifuncional**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Revista de Estudos de Psicologia, v. 24, n.3. Campinas/SC, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/vMsPKLtC8k5mdgTZ8rBngVg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 326.

ainda três sub-escalas chamadas de exaustão emocional, com 9 (nove) questões; despersonalização, com 5 (cinco) questões; e realização pessoal, com 8 (oito) questões.<sup>80</sup> O questionário para as entrevistas encontra-se no Anexo A.

Cabe destacar que, para uma correta avaliação da Síndrome de *Burnout* é necessário, além deste método, um vasto conhecimento sobre a doença, bem como, conversas com o indivíduo, avaliações das condições laborativas, dentre outras. Somente um conjunto de informações pode subsidiar um diagnóstico eficaz, sem confundir a síndrome com demais doenças.<sup>81</sup>

É notório que a Síndrome de *Burnout* é de fato uma doença que, caso não seja tratada, poderá causar danos imensuráveis à saúde do trabalhador, gerando sintomas físicos e psicológicos, prejudicando tanto a vida profissional, como também a pessoal.<sup>82</sup>

Por isso, é tão importante um ambiente de trabalho saudável e seguro, evitando doenças laborativas de grande risco ao trabalhador.<sup>83</sup>

É extremamente importante que o empregador esteja atento à saúde psíquica dos seus funcionários, para que, percebendo qualquer sinal de alteração comportamental, busque a avaliação e o tratamento correto, se houver o diagnóstico da Síndrome de *Burnout*.

## 2.2 A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIANTE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DA NORMATIVA INTERNACIONAL

---

<sup>80</sup> FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa; LIMA, Lílian Felizardo; MELO, Jácia Kaline Ferreira; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; SILVA, Richardson Augusto Rosendo. **Síndrome de *Burnout*: Características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção**. Revista de Enfermagem - UFPE. Recife/PE, Publicado: 01/11/2014. Disponível em:

[file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 27 mar. 2023. p. 3.541.

<sup>81</sup> FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa; LIMA, Lílian Felizardo; MELO, Jácia Kaline Ferreira; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; SILVA, Richardson Augusto Rosendo. **Síndrome de *Burnout*: Características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção**. Revista de Enfermagem - UFPE. Recife/PE, Publicado: 01/11/2014. Disponível em:

[file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 27 mar. 2023. p. 3.541.

<sup>82</sup> PIMENTA, Raphaella Rodrigues. **A Síndrome de *Burnout* Desenvolvida em Decorrência da Atividade Laboral pelo Obreiro e seus Reflexos**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade De Rio Verde (Unirv) Campus Caiapônia Faculdade De Direito. Caiapônia/GO, 2021. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/RAPHAELLA%20RODRIGUES%20PIMENTA.pdf>.

Acesso em: 27 mar. 2023. p. 17.

<sup>83</sup> Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/síndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 1.

Quando o trabalhador inicia um contrato de trabalho ele concorda em dispor de parte do seu tempo e sua força física e mental ao empregador, para prestar sua função. Assim, não é negociável que o trabalhador disponha de todo o seu tempo ao contrato de trabalho, renunciando ao domínio de sua vida pessoal, do seu corpo, da sua saúde mental e física, suas crenças, dentre outros. Até porque, o tempo da escravidão, onde era aceitável a aquisição do ser humano já é ultrapassado, ilegal e inaceitável.<sup>84</sup>

O Professor João Leal Amado ensina que:

Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo. Na escravidão, o que se compra é o próprio sujeito, é o homem, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem.<sup>85</sup>

É de conhecimento da sociedade contemporânea que a grande parte da população dedica a vida em sua carreira e, conseqüentemente, vive os avanços da tecnologia, os novos modos de produção.<sup>86</sup>

Muitas pessoas sacrificam a preciosa liberdade do seu tempo, ao contrato de trabalho, abdicando do seu repouso, horas de lazer, entre outros. Mas, é importante ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro preocupa-se com o tempo alienado ao trabalho e estabelece limites máximos de jornada de trabalho, a fim de proteger o trabalhador dos excessos que podem acarretar uma série de doenças físicas e mentais. O intuito do legislador ao restringir a duração do trabalho é embasado em

---

<sup>84</sup> ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. **Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de *Burnout* e o Necessário Reconhecimento de um Direito a Desconexão Laboral**. Teoria Jurídica Contemporânea. Periódico do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021. Teoria Jurídica Contemporânea. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315/27497>. Acesso em: 04 abr. 2023. p. 7

<sup>85</sup> AMADO, João Leal. **Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito a desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018. Campinas-SP. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 abr. 2023. p. 1

<sup>86</sup> ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. **Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de *Burnout* e o Necessário Reconhecimento de um Direito a Desconexão Laboral**. Teoria Jurídica Contemporânea. Periódico do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021. Teoria Jurídica Contemporânea. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315/27497>. Acesso em: 04 abr. 2023. p. 7

tutelar sua saúde, seu descanso e salvaguardar seus direitos básicos e fundamentais.<sup>87</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nos artigos 5º, *caput*; artigo 6º; e artigo 200, inciso VIII, zelam pelo meio ambiente de trabalho, resguardando a segurança e a saúde do trabalhador, garantindo a plenitude desses direitos fundamentais, com qualidade e condições dignas.<sup>88</sup>

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, considerando a proteção ao meio ambiente de trabalho, seja ele rural ou urbano, associou ao direito do empregado, um ambiente seguro e saudável.<sup>89</sup>

Só é possível alcançar qualidade de vida, com qualidade no ambiente de trabalho. Assim, para atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, não é cabível ignorar o meio ambiente de trabalho.<sup>90</sup>

No artigo 5º, inciso XXI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, também dispõe sobre a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, outro direito do trabalhador.

Incumbe ao Sistema Único de Saúde o papel de executar as ações de saúde do trabalhador, além de colaborar com a proteção do meio ambiente do trabalho.<sup>91</sup>

A Lei n. 8.080/1990 foi criada para proteger e recuperar a saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, regulando as ações e serviços de saúde em todo território nacional.

---

<sup>87</sup> AMADO, João Leal. **Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito a desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018. Campinas-SP. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 abr. 2023. p. 2

<sup>88</sup> Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/sindrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-em-pregador>. Acesso em: 04 abr. 2023. p. 1.

<sup>89</sup> Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/sindrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-em-pregador>. Acesso em 27 mar. 2023. p. 1.

<sup>90</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6ªed. São Paulo: LTr, 2010. p. 83.

<sup>91</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em: 04 abr. 2023. p. 214.

A Lei supracitada traz, em seu artigo 2º, *caput*, que “a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.”.

Importante aduzir ao artigo 6º, inciso I, alínea “c”, inciso V, § 3º, inciso II, da mesma Lei:

Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

I - a execução de ações: [...]

c) de saúde do trabalhador; e [...]

V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho; [...]

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo: [...]

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho; [...]

A Lei n. 8.080/1990, atribui ao Sistema Único de Saúde a atuação em ações na saúde do trabalhador, na proteção do meio ambiente de trabalho, garantindo bem-estar físico, mental e social.<sup>92</sup>

Cabe ressaltar ainda que, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 157, inciso I e II, traz a obrigação do empregador em “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, além de “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”, protegendo a dignidade do trabalhador e da sociedade como um todo.

É possível perceber que a Consolidação das Leis do Trabalho transfere ao empregador a obrigação de proteger o meio ambiente de trabalho, com a adoção de medidas de prevenção aos acidentes laborais e doenças ocupacionais.<sup>93</sup> Isso

---

<sup>92</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em: 04 abr. 2023. p. 214.

<sup>93</sup> Desconhecido. **Síndrome de burnout e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farelos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/síndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em: 04 abr. 2023. p. 2.

acontece em virtude do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que outorgou ao empregador a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica.

O artigo 19, § 1º, da Lei n. 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos da Previdência Social, responsabiliza a empresa “pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”.

O Decreto n. 3.048/1999, Regulamento da Previdência Social, em seu Anexo II, que trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, prevê os transtornos mentais e do comportamento relacionados com trabalho (Grupo V da CID-10), na doença disposta no item XII, a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional. O empregador tem responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho, saúde e segurança, bem como, pelo surgimento da Síndrome de *Burnout* nos trabalhadores.

As normativas internacionais também regulamentam quanto às garantias à saúde mental e física dos trabalhadores. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, os Estados-Parte, estabeleceram, no artigo 12, dentre outras coisas, que todo ser humano tem direito ao trabalho, a condições justas e favoráveis de trabalho.<sup>94</sup>

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1996, que só foi ratificado pelo Brasil em 1992, reconheceu no artigo 12, § 1º, “o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental.”<sup>95</sup>

A Organização Internacional do Trabalho implantou o programa SOLVE,<sup>96</sup> assumindo a responsabilidade de promover saúde nas políticas de segurança e saúde no trabalho, concentrando-se na saúde mental no ambiente laboral.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> Assembleia Geral da ONU. (1948). "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**" (217 [III] A). Paris. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 14 abr. 2023.

<sup>95</sup> Assembleia Geral da ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%20C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2023.

<sup>96</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**. OIT, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_729778.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729778.pdf). Acesso em: 14 abr. 2023.

<sup>97</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em 14 abr. 2023. p. 213.

O artigo 25 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, adotou, através dos Estado-Partes, 13 (treze) pontos que devem ser cumpridos pelos países-membros.

Observar-se-á, inicialmente, os 6 (seis) primeiros pontos:

#### ARTIGO 25

##### Saúde e segurança no trabalho

1. Os Estados Partes deverão, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, formular, planificar, implementar, controlar e avaliar periodicamente, um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, que garanta a melhora contínua das condições e do ambiente de trabalho.
2. As instituições governamentais responsáveis pelo sistema de saúde e segurança no país deverão criar canais permanentes de consulta às representações de trabalhadores e de empregadores, que permitam a sua participação efetiva na elaboração e implementação de políticas nacionais de condições e meio ambiente de trabalho.
3. O sistema de saúde e segurança deverá dispor de mecanismos de notificação obrigatória dos acidentes e doenças do trabalho, que permitam a elaboração de estatísticas anuais sobre a matéria, devendo estar disponíveis para o conhecimento do público interessado.
4. Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores.
5. O sistema de segurança e de saúde no trabalho deverá prever o acesso à orientação, educação, formação e informação em matéria de saúde e segurança no trabalho, disponíveis para trabalhadores, empregadores e especialistas da área.
6. O sistema de saúde e segurança no trabalho deverá prever a participação de trabalhadores e de empregadores no âmbito das empresas, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças originárias do trabalho, de forma a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos trabalhadores. [...]<sup>98</sup>

Nestes primeiros 6 (seis) pontos, ficou estabelecido aos Estados Partes, a responsabilidade por canais que garantam a participação efetiva dos trabalhadores e empregadores nas políticas de meio ambiente de trabalho, como forma de controle, avaliação e implementação de medidas ao sistema nacional de saúde e segurança do trabalho, assim como a implementação de mecanismos que possibilitem a elaboração de estatísticas anuais, sendo de conhecimento da população. Os Estados Partes além de manter, devem fortalecer as inspeções do trabalho, como forma de controlar tais condições, provendo de orientações, formações e educação

---

<sup>98</sup> MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. I Reunião Negociadora. Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador). Acesso em: 14 abr. 2023.

aos trabalhadores e empregados. O intuito da participação dos trabalhadores e empregadores é prevenir os acidentes e doenças originárias do trabalho, atuando de forma preventiva quando a vida e saúde dos trabalhadores.

Os pontos 7 (sete) ao 9 (nove) também devem ser vislumbrados:

[...]

7. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que a fabricação, o uso e a cessão, a título oneroso ou gratuito, de máquinas, equipamentos e tecnologias sejam seguros.

8. A adoção de medidas de proteção contra os riscos ocupacionais e o sistema de saúde e segurança no trabalho deverão criar condições que privilegiem as ações de caráter coletivo. Quando as medidas coletivas não forem suficientes para o controle dos riscos, ou enquanto estiverem sendo implementadas ou em situações de emergência, as empresas deverão ministrar aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento e instruí-los para o seu uso.

9. O sistema de saúde e segurança deverá criar controles adequados de substâncias, procedimentos e tecnologias que, em base à evidência científica, possam produzir efeitos graves sobre a saúde dos trabalhadores.

[...] <sup>99</sup>

Nos pontos 7 (sete) ao 9 (nove) também do artigo 25 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, o sistema de saúde, com base em evidências científicas, têm dever de criar meios de controle a substâncias, procedimento e tecnologias que possam produzir efeitos graves à saúde do trabalhador, estabelecendo o dever da legislação e das práticas nacionais de garantir a fabricação, uso e cessão de máquinas, equipamentos e tecnologias seguras, adotando medidas de proteção contra riscos ocupacionais em caráter coletivo, onde o empregador fornecerá, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual necessários e adequados, instruindo os funcionários quanto ao uso correto.

Por último, observar-se-á os pontos 10 (dez) ao 13 (treze) do artigo 25 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015:

[...]

10. As legislações nacionais deverão prever que as empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL devem cumprir as mesmas condições de saúde e segurança que as empresas do MERCOSUL. Os Estados Partes procurarão garantir que, quando aquelas empresas dispuserem de padrões superiores em suas casas matrizes ou filiais, estes sejam aplicados nos países do MERCOSUL.

---

<sup>99</sup> MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. I Reunião Negociadora. Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador). Acesso em: 14 abr. 2023.

11. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que os trabalhadores possam se recusar a desenvolver suas atividades laborais, sempre que houver condições de risco grave e iminente, sem prejuízo para eles, conforme a legislação e usos nacionais.

12. Os Estados Partes reconhecerão o direito à informação dos trabalhadores sobre os riscos permanentes nos diversos processos de trabalho e as medidas adotadas para o seu controle ou eliminação.

13. A legislação e as práticas nacionais deverão prever os serviços competentes de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de assessorar os empregadores e os trabalhadores na prevenção dos acidentes e doenças profissionais.<sup>100</sup>

Nestes pontos, estabeleceu-se o dever das empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL, em cumprir as mesmas condições de saúde e segurança que as empresas originárias dos Estados Partes.

Além disso, os trabalhadores têm direito de ser informados dos riscos e as medidas preventivas inerentes ao seu trabalho, possuem também o direito de negar o desenvolvimento de qualquer atividade que haja risco grave ou iminente a sua saúde. Por isso, as legislações e as práticas nacionais devem, através dos serviços de saúde e segurança do trabalho, prever e assessorar os trabalhadores e empregadores quanto às formas de prevenção dos acidentes e doenças profissionais.

Estes 13 (pontos), dispostos no artigo 25 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, visam à proteção da saúde e segurança do trabalhador, bem como a preservação do seu ambiente de trabalho, sua integridade física e mental, tornando-se o ponto central dos esforços comuns.<sup>101</sup>

Considerando todo o arcabouço da legislação brasileira, bem como, das normativas internacionais apresentadas, além de outra série delas que tem o mesmo objetivo comum, é possível entender a relevância da defesa e garantia do direito à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

Não restam dúvidas quanto à importância da manutenção do ambiente de trabalho para garantir os direitos sociais e vitais ao trabalhador da saúde mental,

---

<sup>100</sup> MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. I Reunião Negociadora. Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador). Acesso em: 14 abr. 2023.

<sup>101</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em: 04 abr. 2023. p. 214.

proporcionando a aplicabilidade da norma legalmente imposta no campo legislativo nacional e da normativa internacional.

### 2.3 INCLUSÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* COMO DOENÇA OCUPACIONAL

No intuito de entender a inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, primeiramente é necessário compreender os acidentes de trabalho. Isso faz-se necessário, considerando que as doenças ocupacionais estão inseridas dentro da conceitualização do acidente de trabalho.<sup>102</sup>

O *caput* do artigo 19 da Lei n. 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, definiu acidente de trabalho em sentido estrito em norma expressa:

Art. 19º 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. 1 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. [...]

O Professor Sebastião Geraldo de Oliveira, levando em consideração a conceitualização de acidente de trabalho, estabeleceu algumas características de identificação no conceito legal:

- a) evento danoso;
- b) decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa;
- c) que prova lesão corporal ou perturbação funcional;
- d) que causa a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.<sup>103</sup>

Considerar-se-á acidente do trabalho um evento danoso que ocorrer à serviço de uma empresa ou de um empregador doméstico, ou ainda, pelo exercício de um trabalho na qualidade de segurado especial, onde houve a consequência de lesão

---

<sup>102</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 27.

<sup>103</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 47.

corporal ou perturbação funcional que acarrete a morte, ou cause a perda ou reduza a capacidade do trabalhador de forma permanente ou temporária.<sup>104</sup>

Assim, o acidente de trabalho típico ou acidente-tipo, como também é chamado, não depende da peculiaridade da atividade profissional desempenhada pelo trabalhador, pois se trata de um evento fortuito e anormal. Dessa forma, para que configure-se um acidente, é necessário que o evento fortuito tenha relação com a atividade laborativa do trabalhador, ou seja, o nexo causal entre o fato que gerou a incapacidade e a atividade empregatícia desempenhada.<sup>105</sup>

A doutrina e a jurisprudência, admitem ainda a teoria das concausas, que tratam-se de equiparação ao acidente de trabalho.<sup>106</sup>

O artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/1991 dispõe:

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

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

Embora o acidente de trabalho não tenha sido causa única, ou seja, provocado por causas diferentes, encontra-se ligada ao trabalho (teve colaboração da atividade laborativa), que contribui de forma direta ao dano, como a morte, a perda ou redução da capacidade laboral, ou produz lesão que necessite de atenção médica para a sua recuperação, equiparando-se ao acidente de trabalho.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 7.

<sup>105</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de Burnout no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%20oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 29.

<sup>106</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de Burnout no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%20oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 30.

<sup>107</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 7.

O artigo 21, inciso II, III e IV, § 1º, § 2º, da Lei n. 8.213/1991 dispõe ainda sobre outras formas de equiparação legal de acidente de trabalho:

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

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º 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.

Diante disso, fica claro que caso o acidente do trabalho sofrido pelo trabalhador, dentro do local e horário de trabalho, mas em virtude de atos de terceiros; caso a doença causada ao trabalhador tenha ocorrido por meio de contaminação acidental, mas no exercício da atividade laborativa; caso o acidente sofrido pelo trabalhador ocorra durante a execução de ordem ou realização de serviço, sob subordinação à empresa, mas sendo prestado fora do local e horário de trabalho; em ambos os casos, este acidente equiparar-se-á ao acidente de trabalho.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em:

Existem ainda as doenças ocupacionais que também surgem em consequência da atividade laborativa desenvolvida pelo trabalhador. Estas, também são consideradas como acidente de trabalho e, conforme artigo 20, inciso I e II, da Lei n. 8.213/1991, subdividem-se em doenças profissionais e do trabalho:<sup>109</sup>

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. [...]

As doenças profissionais podem ser definidas como aquelas que surgem, exclusivamente, em consequência da atividade laborativa desempenhada. No entanto, no caso da doença do trabalho, basta a comprovação em juízo do vínculo empregatício ou da prestação de serviço, haja visto que seu nexos causal é presumido, não admitindo prova contrária.<sup>110</sup>

Cumpra mencionar que o § 1º, alíneas “a”, “b”, “c”, e “d”, do artigo 20, também da Lei n. 8.213/1991, trazem as doenças que não são consideradas doenças do trabalho:

§ 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.

Em virtude desta disposição, resta clara a exclusão dessas doenças no âmbito das doenças do trabalho.

---

<https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 7.

<sup>109</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 32.

<sup>110</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 49.

O § 2º, do artigo 20, desta mesma Lei supracitada mencionada, explica que, em casos excepcionais da ocorrência de doença ocupacional, em que não encontrar-se prevista na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social, é possível comprovar o acometimento da doença demonstrando o nexo causal entre a causa (condição do trabalhador) e o efeito (a incapacidade que foi gerada).<sup>111</sup>

Desde 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de *Burnout* foi incorporada à lista das doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial de Saúde. Os indivíduos que forem diagnosticados, passam a ter as mesmas garantias, tanto trabalhistas, como previdenciárias, das demais doenças do trabalho.<sup>112</sup>

A Síndrome de *Burnout* já constava no Grupo V da CID-10, no Anexo II do Decreto n. 3.048/1999, Regulamento da Previdência Social, onde prevê os transtornos mentais e do comportamento relacionados com trabalho, identificado pelo código Z73.0 e com a breve descrição sensação de estar acabado. Agora, na CID-11 é identificado pelo código QD85 e passa a ter uma explicação mais detalhada pela Organização Mundial de Saúde:<sup>113</sup>

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) sensação de ineficácia e falta de realização. Burn-out refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.<sup>114</sup>

<sup>111</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023. p. 36.

<sup>112</sup> FASANELLA, Nicoli Abrão. **Síndrome de *Burnout* já é classificada como doença ocupacional**. Jornal da PUC-SP. Publicado em 04/03/2022. Disponível em: [https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de.Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de.Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS).). Acesso em: 25 abr. 2023.

<sup>113</sup> Desconhecido. **É ou não é doença?** ANAHP. Fonte: Estado de São Paulo. Publicado em 3 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.anahp.com.br/noticias/e-ou-nao-e-doenca/#:~:text=De%20fato%2C%20na%20CID-10,%E2%80%9Cestado%20de%20exaust%C3%A3o%20vital%E2%80%9D>. Acesso em: 25 abr. 2023.

<sup>114</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação Internacional de Doenças 11ª Revisão**. CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade. Versão: 01/2023. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281?view=G0>. Acesso em: 25 abr. 2023.

Em caso de perícia médica/psicológica, onde o trabalhador apresente a Síndrome de *Burnout*, será realizado o seu afastamento das atividades laborativas até sua recuperação. Este trabalhador terá os mesmos direitos inerentes aos acidentes de trabalho, conforme o caso individualizado desse paciente.<sup>115</sup>

Importante destacar que este trabalhador, faz jus à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/1991, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do seu benefício.

Feita essa exposição dos conceitos e características da Síndrome de *Burnout*, sua inclusão como doença ocupacional, através da exposição dos meios de proteção à saúde mental no meio ambiente de trabalho, tanto diante da normativa brasileira, como também, diante da normativa internacional, o capítulo seguinte fará a abordagem da responsabilidade do empregador diante da Síndrome de *Burnout*, trazendo consigo o reconhecimento pelos tribunais trabalhistas, bem como as medidas de prevenção que devem ser adotadas pelo empregador.

---

<sup>115</sup> Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador.** Farelos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/síndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em: 13 abr. 2023. p. 4.

## CAPÍTULO 3

### RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E MEDIDAS A SEREM TOMADAS NOS CASOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

#### 3.1 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Sabe-se que todo aquele que infringir uma norma estará cometendo ato ilícito, assim, se este ato ilícito acarretar dano a terceiro, estará obrigado a repará-lo. Isso é chamado de responsabilidade civil. Trata-se da ferramenta utilizada pelo Estado, em caráter punitivo/educativo, para devolver ou reparar o bem que tenha sido extraído, fazendo jus às normas.<sup>116</sup>

A responsabilidade civil acaba tendo um efeito dúplice, pois ela tem o intuito de restaurar o indivíduo que sofreu prejuízo, o equilíbrio econômico rompido, além de aplicar ao responsável medidas que obrigam a reparação das causas que geraram o evento lesivo.<sup>117</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, traz em seu artigo 5º, incisos V e X, como direito e garantia fundamental, o dever de indenizar a vítima do dano sofrido, seja ele material ou moral.

A legislação civil brasileira elencou três premissas basilares para determinar a responsabilidade civil de um ato danoso, sendo elas: a conduta, o dano e o nexo causal. Além da exigência quanto à existência desses três elementos, é necessário que os mesmos estejam correlacionados. Assim, a conduta sendo responsável pelo dano gerado, gera a obrigação de reparar.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 5.

<sup>117</sup> VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 48.

<sup>118</sup> ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de *Burnout* como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM. Marília, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martin%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 9.

O dano rompe o equilíbrio jurídico, trata-se de uma violação ao direito, lesão, modificação da situação anterior, sendo um elemento essencial da responsabilidade civil.<sup>119</sup>

O nexu causal pode ser conceitualizado como o elo de ligação existente entre o dano efetivo e a ação ou omissão, trata-se de uma relação de causalidade, a relação direta entre a causa e o efeito, é o laço existente entre o fato gerador e dano causado.<sup>120</sup>

Embora exista a conduta dolosa, pode existir um quarto elemento, pois admite-se também a conduta culposa, onde não houve uma direta intenção de gerar dano e, mesmo assim, aplica-se a restituição.<sup>121</sup>

Ainda que o Código Civil de 1916, apenas aplicava-se a reparação de danos quando o autor demonstra-se a responsabilidade civil pelo elemento da culpa, sendo portanto, responsabilidade civil subjetiva. Com a implementação do Código Civil de 2002, houve a admissão da aplicação da responsabilidade civil objetiva, possibilitando ao autor tão somente a demonstração da conduta humana, do nexu causal e do dano sofrido, para que haja direito de restauração do prejuízo sofrido.<sup>122</sup>

Alvino Lima descreve a existência de responsabilidade, diante dos fundamentos da teoria do risco:

A responsabilidade deve surgir, exclusivamente, do fato, considerando-se a culpa em resquício da confusão primitiva entre a responsabilidade civil e a penal. O que se deve ter em vista é a vítima, assegurando-lhe a reparação do dano e não a idéia de infligir uma pena ao autor do prejuízo causado.<sup>123</sup>

<sup>119</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 39.

<sup>120</sup> COSTA, Wilker Felipe. **A Síndrome de *Burnout* e os limites da Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana/PR, 2020. Disponível em: <https://www.fap.com.br/banco-tc/direito/2020/DIR2020012.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 23.

<sup>121</sup> ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de *Burnout* como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM. Marília, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martinh%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 9.

<sup>122</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 6.

<sup>123</sup> LIMA, Alvino. **Culpa e Risco**. 2ª edição revista e atualizada pelo Professor Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1998. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/28421/mod\\_resource/content/1/Culpa%20e%20Risco%20-%20Alvino%20Lima.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/28421/mod_resource/content/1/Culpa%20e%20Risco%20-%20Alvino%20Lima.pdf). Acesso em: 01 maio 2023. p. 116.

A teoria do risco prevê a responsabilidade civil perante os fatos das coisas, ou seja, prevê a responsabilidade do empregador pelos danos causados pelas coisas, mesmo que causadas por caso fortuito. O elemento subjetivo da culpa não é verificado, apenas leva-se em consideração as ferramentas que possam ocasionar risco.<sup>124</sup>

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, preceitua sobre a responsabilidade do empregador em reduzir os riscos referentes ao trabalho, por intermédio de normas referentes à saúde, higiene e segurança, coibindo qualquer ato que ofenda e lese a saúde do trabalhador.<sup>125</sup>

Mesmo que a na celebração do contrato de trabalho estabeleça-se direitos e deveres entre o empregado e o empregador, sabe-se que o empregador arca com os riscos do negócio, além de ser responsável pelos encargos devidos a aplicação de formas que diminuam ou eliminem os danos aos quais os empregados sujeitam-se naquele ambiente laboral.<sup>126</sup>

O artigo 927 do Código Civil prevê que havendo ato ilícito que cause danos a outrem, surge a obrigação de repará-lo:

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

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

Considerando o artigo supramencionado, em caso de omissão do empregador, gerando dano ao empregado, em virtude da falta de observância das normas de segurança do trabalho, surge o direito de reparação indenizatória.<sup>127</sup>

<sup>124</sup> COSTA, Wilker Felipe. **A Síndrome de *Burnout* e os limites da Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana/PR, 2020. Disponível em: <https://www.fap.com.br/banco-tc/direito/2020/DIR2020012.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 25-26.

<sup>125</sup> PIMENTA, Raphaella Rodrigues. **A Síndrome de *Burnout* Desenvolvida em Decorrencia da Atividade Laboral pelo Obreiro e seus Reflexos**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade De Rio Verde (Unirv) Campus Caiapônia Faculdade De Direito. Caiapônia/GO, 2021. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/RAPHAELLA%20RODRIGUES%20PIMENTA.pdf>. Acesso em: 01 maio. 2023. p. 20.

<sup>126</sup> ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de *Burnout* como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM. Marília, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martin%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 9-10.

<sup>127</sup> COSTA, Wilker Felipe. **A Síndrome de *Burnout* e os limites da Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana –

Os atos ilícitos estão dispostos nos artigos 186 e 187 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Estes atos ilícitos positivados nos artigos 186 e 187 do Código Civil, conjuntamente com o artigo 927, deste mesmo Código, permitem a reparação do prejuízo causado, pela violação de direito, mesmo que seja exclusivamente moral, por intermédio de ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, ou ainda, sendo titular de direito, comete excesso que contrarie limites impostos pelo fim econômico e social, boa-fé ou bons costumes.<sup>128</sup>

Muito embora, todo este arcabouço normativo, como regra, aplica-se a responsabilidade civil subjetiva, sendo necessário a demonstração do elemento da culpa pela reparação do prejuízo.<sup>129</sup>

O artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, garante ainda ao empregado, a indenização decorrente de acidente de trabalho, desde que incorra por culpa ou dolo, em consonância com a regra geral da responsabilidade civil subjetiva.<sup>130</sup>

No direito do trabalho, apesar do dano moral poder ser subjetivo, sendo necessário provar a culpa do empregador, passando pela análise da negligência, imprudência e imperícia, além de demonstrar o nexo de causal entre o dano e a conduta desenvolvida, não se discute sobre a aplicabilidade da teoria do risco, onde

---

FAP. Apucarana/PR, 2020. Disponível em: <https://www.fap.com.br/banco-tc/direito/2020/DIR2020012.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 17.

<sup>128</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 6.

<sup>129</sup> ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de Burnout como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM. Marília, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martin%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 10.

<sup>130</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p. 9.

nasce a responsabilidade civil objetiva pela conduta do empregador em assumir o risco da atividade, conforme preconiza a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo dever de indenizar em virtude do desempenho de sua função.<sup>131</sup>

Gabriel Luiz Halmenschlager Wonsoski, explica que na Síndrome de *Burnout* os benefícios e reparações que são devidos à vítima do acidente do trabalho vão muito além da esfera trabalhista e previdenciária. Assim, além da responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de *Burnout*, além da esfera do trabalho, incide também ao campo pessoal, social e familiar, ferindo, conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana, sua integridade moral e seu direito à personalidade.<sup>132</sup>

O Anexo II do Decreto n. 3.048/1999, Regulamento da Previdência Social, juntamente da Classificação Internacional de Doenças 11ª Revisão, Organização Mundial de Saúde, classificam a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional. E, após estabelecido o nexos causal entre a síndrome e a atividade laboral do empregado, surge ao empregador o dever de reparação.<sup>133</sup>

Quando se trata de uma doença resultante de riscos associados às atividades laborais, a responsabilidade pelo infortúnio do empregado não pode ser subjetiva, mas sim objetiva, de acordo com a teoria do risco, pois mesmo que o empregador tenha adotado todas as medidas preventivas para evitar o dano, ele ainda pode ser responsabilizado pelo infortúnio do trabalhador.<sup>134</sup>

Isso acontece porque, ao oferecer atividades laborais, o empregador assume o risco inerente a elas, e deve ser responsável por danos causados por essas atividades. O intuito da teoria do risco é buscar proteger o trabalhador,

---

<sup>131</sup> SANTOS, Jailson Silva dos. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. JusBrasil. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-civil-no-direito-do-trabalho/342012653>. Acesso em: 01. maio 2023.

<sup>132</sup> WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023. p. 43-44.

<sup>133</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023. p. 12.

<sup>134</sup> COSTA, Wilker Felipe. **A Síndrome de *Burnout* e os limites da Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana/PR, 2020. Disponível em: <https://www.fap.com.br/banco-tc/direito/2020/DIR2020012.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023. p. 27-28.

garantindo-lhe uma reparação pelos danos sofridos, independentemente da culpa do empregador.<sup>135</sup>

Vale lembrar que a responsabilidade objetiva do empregador não é absoluta, haja visto a existência de situações em que o empregador pode se eximir da responsabilidade, como quando o dano decorre de culpa exclusiva do trabalhador ou de terceiros, por exemplo. Mas, cabe ao empregador demonstrar que adotou todas as medidas preventivas cabíveis para evitar o dano, o que pode reduzir ou até mesmo afastar sua responsabilidade pelo infortúnio do trabalhador.<sup>136</sup>

Assim que estabelecido o nexo de causalidade entre a Síndrome de *Burnout* e a atividade laboral do trabalhador, o empregador tem o dever de reparar os danos, independentemente de culpa, de acordo com a responsabilidade civil objetiva prevista no artigo 927 do Código Civil.<sup>137</sup>

O empregado terá direito a receber indenização pelas despesas do tratamento, lucros cessantes até o fim da convalescença e pensão correspondente à importância do trabalho, caso fique inabilitado ou tenha sua capacidade reduzida, conforme os artigos 949 e 950 do Código Civil. Além disso, o trabalhador poderá exigir que a indenização seja paga de uma só vez e também pode comprovar outros prejuízos sofridos, como danos morais.<sup>138</sup>

### 3.2 RECONHECIMENTO PELOS TRIBUNAIS

A importância e contribuição da utilização de casos concretos, por meio da jurisprudência, é notável por demonstrar a conexão entre a teoria das normas

<sup>135</sup> ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de *Burnout* como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM. Marília, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martin%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08 maio 2023. p. 11.

<sup>136</sup> SANTOS, Jailson Silva dos. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. JusBrasil. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-civil-no-direito-do-trabalho/342012653>. Acesso em: 08 maio 2023.

<sup>137</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023. p. 12.

<sup>138</sup> OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023. p. 12.

jurídicas e sua aplicação prática nos tribunais de uma nação. O propósito da citação jurisprudência é, indubitavelmente, evidenciar o reconhecimento do direito e sua aplicação em situações reais, destacando, assim, a coerência e relevância do uso de decisões judiciais dentro da pesquisa acadêmica.<sup>139</sup>

As questões de natureza moral e indenizatória em processos trabalhistas têm ganhado destaque nas sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho.<sup>140</sup>

A Justiça do Trabalho assume uma postura imperativa ao condenar o empregador a indenizar o empregado por danos morais quando se constata a presença de um quadro clínico de Síndrome de *Burnout* decorrente da qualidade inadequada do meio ambiente de trabalho.<sup>141</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região do Estado do Paraná, tem decisão de 2011, reconhecendo o acometimento do trabalhador na Síndrome de *Burnout*, com a responsabilização do empregador em indenização por danos morais:

TRT-PR-09-09-2011 EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade ("síndrome de burnout"), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexo causal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F322, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela "síndrome de burnout", justamente em razão dos métodos de gestão assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada de trabalho exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus da prova, no caso, despicendo. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que

---

<sup>139</sup> ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. **Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de *Burnout* e o Necessário Reconhecimento de um Direito a Desconexão Laboral.** Teoria Jurídica Contemporânea. Periódico do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021. Teoria Jurídica Contemporânea. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315/27497>. Acesso em: 10 maio 2023. p. 9.

<sup>140</sup> ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. **Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de *Burnout* e o Necessário Reconhecimento de um Direito a Desconexão Laboral.** Teoria Jurídica Contemporânea. Periódico do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021. Teoria Jurídica Contemporânea. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315/27497>. Acesso em: 10 maio 2023. p. 9.

<sup>141</sup> Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador.** Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/síndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em 08 maio 2023.

a acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.<sup>142</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais reconhece também a responsabilidade civil do empregador perante o adoecimento do empregado pelo acometimento da Síndrome de *Burnout*, cabendo indenização de cunho moral:

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 pelas indenizações de cunho moral, nos termos do arts. 186 e 927 do CCB e art.5º, incisos V e X da Constituição Federal.<sup>143</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul, vem nesse mesmo sentido:

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. TRABALHO DESENVOLVIDO SOB PRESSÃO E COM COBRANÇA EXCESSIVA POR MAIS DE 10 ANOS. CONDIÇÕES LABORAIS QUE LEVARAM AO ESGOTAMENTO EMOCIONAL DA TRABALHADORA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. DECRETO 9.571/2018. COMPROMISSO COLETIVO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. NEXO DE CAUSALIDADE RECONHECIDO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PLENAMENTE CABÍVEL.

1. A teoria do Enfoque aos Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho.

2. O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores".

<sup>142</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região do Estado do Paraná. **TRT-9 29260200914907 PR 29260-2009-14-9-0-7**, Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, 2ª Turma. Data de Publicação: 09/09/2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/20369919>. Acesso em: 08 maio 2023.

<sup>143</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. **TRT-3 – RO: 00114864320155030132 MG 0011486-43.2015.5.03.0132**, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma, Data de Julgamento: 27/10/2017. Data de Publicação: 30/10/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111493491>. Acesso em: 08 maio 2023.

3. Resignificação do Direito do Trabalho que se desenha a partir da promulgação do Decreto 9571/2018 que possui status de norma constitucional (art. 5º, §§ 2º e 3º, da CRFB), por intermédio o pelo qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e também para o próprio Estado. Decreto que atendeu à necessidade de viabilização do acordo comercial de 2018 com o Chile e, também, à pretensão de ingresso do Brasil como membro da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e obedece às Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais da entidade, de modo a alterar o cenário hermenêutico relacionado ao controle de convencionalidade da reforma trabalhista e de quaisquer outras normas que venham a contrariar os Direitos Humanos destacados no aludido Decreto, os quais devem ser observados, inclusive quanto aos deveres de segurança, de diligência e tantos outros, quanto às relações estabelecidas com os trabalhadores, com vistas à preservação dos Direitos Humanos, saúde e dignidade da pessoa humana.

4. O Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo, inclusive às empresas. O trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente aquelas atinentes ao Meio Ambiente do Trabalho, ao direito à saúde e à dignidade humana. Todos os membros da sociedade tem esse importante dever, inclusive, o Poder Judiciário, que não pode se esquivar de tal leitura essencial na análise de relações de trabalho.

5. A atividade explorada pela ré, apresenta CNAE 4713-0/01, cujas atividades representam grau de risco máximo (3), para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas, Anexo V, do Decreto 6.957/2009, o que permite a imputação objetiva empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, havendo presunção legal de que as atividades realizadas em prol da ré têm potencial para acarretar moléstias, inclusive psiquiátricas (síndrome de burnout), tudo a atrair a responsabilização objetiva pelo risco da atividade, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC, c/c Anexo V do Decreto 6957/09 e Lei 12009/09.

6. O fato de a doença ter natureza psiquiátrica (quadro depressivo) não obsta o reconhecimento do nexo de causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento da patologia, constituindo causa para o agravo à saúde da vítima, na forma do disposto no art. 21, I, da Lei 8.213/91. Inexistem notícias nos autos de que autora se encontrasse inapta ao trabalho quando admitida pelo réu aos 20 anos de idade.

7. Indenizações postuladas plenamente cabíveis no caso, fixadas com base nas circunstâncias do caso em concreto e princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Sentença de improcedência revertida.

DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, § 2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, § 2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. **TRT-4 - ROT: 00206042620185040030**, Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 8ª Turma. Data de Julgamento: 01/03/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1173740272>. Acesso em: 08 maio 2023.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul deixou cristalino o reconhecimento do dever do empregador de indenizar a empregada pelo acometimento da Síndrome de *Burnout*, tendo em vista o esgotamento emocional causado na trabalhadora durante mais de 10 (dez) anos de pressão e excesso de cobranças, sendo inegável que o quadro depressivo da empregada agravou-se pela atividade laboral desempenhada, sem aplicação, por parte do empregador, de medidas de segurança que poderiam ter possibilitado um meio ambiente de trabalho seguro e próspero. Por isso, a indenização por danos morais foi plenamente cabível.

O Tribunal Superior do Trabalho também reconhece a reparação por danos morais, em virtude da Síndrome de *Burnout* e, tendo em vista o valor indenizatório que havia sido reduzido pelo Tribunal Regional em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela majoração em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), pois o valor adotado pelo Tribunal Regional não atendia as circunstâncias que geraram a síndrome e acarretaram a invalidez do trabalhador, que foram desenvolvidas, exclusivamente, pelas condições de trabalho degradantes:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach "a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal". Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de burnout - "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é

crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como 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, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.<sup>145</sup>

O Tribunal Superior do Trabalho demonstrou, em decisão proferida em 2020, que ficou demonstrado o nexo de causalidade entre a atividade desempenhada pela empregada e o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Segundo o laudo pericial não foram identificados, na vida pregressa da trabalhadora, sintomas ou predisposições, que pudessem gerar a síndrome e desresponsabilizar o empregador. Assim, a apresentação de inaptidão total para as suas funções laborais e atividade sociais, foi gerada por evento traumático dentro do ambiente de trabalho, atentando contra sua integridade física e psíquica:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA . LEI N . ° 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DOENÇA DO TRABALHO. NEXO DE CAUSALIDADE. PEDIDOS DE REINTEGRAÇÃO E REPARAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. Ante possível divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2017. DOENÇA DO TRABALHO. NEXO DE CAUSALIDADE. PEDIDOS DE REINTEGRAÇÃO E REPARAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que a prova testemunhal não demonstrou o nexo de causalidade entre as patologias que acometem a autora e as condições de trabalho a que estava submetida, por ocasião da prestação de serviços junto ao banco reclamado, até o ano de 2004. O quadro fático delineado na decisão regional revela conclusão constante do laudo pericial

---

<sup>145</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST - RR: 9593320115090026**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Julgamento: 29/04/2015, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950>. Acesso em: 08 maio 2023.

no sentido de que o trabalho desenvolvido pela reclamante para o banco reclamado, até o ano de 2004, ensejou depressão, em grau moderado, resultante de estresse laboral em fase de quase exaustão e síndrome de burnout, em razão "das situações e pressões laborais a que foi submetida." O laudo pericial transcrito na decisão regional também indica que não foram identificados, na vida pregressa da reclamante, sintomas ou predisposições para o desenvolvimento de doenças psicológicas, "havendo, portanto, NEXO DE CAUSALIDADE estabelecido entre a patologia da qual está acometida e o evento traumático desencadeador, apresentando inaptidão total para suas atividades laborais e atividades sociais habituais, levando em conta a existência de um evento traumático claramente reconhecível como um atentado à integridade psíquica e física." A prova testemunhal transcrita no acórdão regional noticia que o segundo afastamento da reclamante foi motivado por pressão no trabalho; que cobranças na área profissional eram bem acentuadas; e que outro empregado da reclamada também chegou a ser hospitalizado, em decorrência da pressão exercida pelo mesmo chefe da reclamante. Nesse contexto, entendendo que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas, conforme entendimento insculpido na Súmula 126 do TST. Isso porque a decisão regional registra a prova pericial conclusiva da existência de doenças psicológicas decorrentes das condições do trabalho desempenhado no banco reclamado, as quais resultaram em inaptidão total para suas atividades laborativas e atividades sociais habituais, assim como revela prova testemunhal que confirma circunstâncias de estresse capazes de desencadear as patologias que acometeram a reclamante. Diante disso, caracterizado o nexo de causalidade entre as doenças e o trabalho, determina-se o retorno dos autos para que o Regional avance no exame das matérias "indenização por dano moral", "indenização por dano material", "reintegração" e "manutenção do plano de saúde" como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>146</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina, tem decisões no sentido de que incumbe ao empregador as provas inerentes ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, para afastar o nexo de causalidade entre o desencadeamento da Síndrome de *Burnout* pelo trabalhador e o ambiente de trabalho penoso, caso contrário, o nexo causal é medida que se impõe. E, que demonstrada a atividade laboral e o nexo causal entre o surgimento ou agravamento da síndrome, cabe indenização reparatória. Observar-se-á, sucessivamente:

SINDROME DE BURNOUT. RITMO DE TRABALHO PENOSO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. RECONHECIMENTO. Inerente à atividade empresarial o trabalho penoso, cumpre ao empregador, visando afastar o nexo técnico epidemiológico entre o labor a ele prestado e o surgimento da denominada "Síndrome de Burnout", exibir prova robusta em sentido contrário, como, por exemplo, o Programa de Controle de Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais -

---

<sup>146</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST - RR: 10503320155020203**, Relator: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma. Data de Julgamento: 06/05/2020, Data de Publicação: DEJT 19/06/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/864106669>. Acesso em: 08 maio 2023

PPRA, documentos que, por força de Lei, é obrigado a manter. Não os tendo acostado, o reconhecimento do aludido nexos é medida que se impõe.<sup>147</sup>

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL CONFIGURADA. Demonstrado que a atividade laboral contribuiu para a eclosão ou agravamento da patologia, configurando a concausalidade, responde o empregador pela pretensão indenizatória pertinente (Súmula n. 44 do TRT da 12ª Região).<sup>148</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região do Rio de Janeiro reconhece o direito à estabilidade acidentária ao trabalhador que desenvolveu Síndrome de Burnout decorrente da atividade laborativa, sendo demonstrado a concausalidade através de conjunto probatório, sendo garantido ao empregado o prazo mínimo de 12 (doze) meses, da manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente:

Síndrome de Burnout. Doença Profissional. Concausa. Estabilidade. Constatado, pelo conjunto probatório dos autos, existir nexos de concausalidade entre o surgimento/agravamento de doença que acomete o empregado e o trabalho por ele desempenhado na empregadora, há de se reconhecer o direito à estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/91.<sup>149</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais também garantiu ao trabalhador afastado pela Síndrome de *Burnout* e a reintegração ao emprego:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula

<sup>147</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina. **TRT-12 - RO: 00068246320105120034 SC 0006824-63.2010.5.12.0034**, Relator: Agueda Maria Lavorato Pereira, Secretária da 1ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/836558160>. Acesso em: 08 maio 2023.

<sup>148</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina. **TRT-12 - RO: 00007908520175120015 SC**, Relator: Lilia Leonor Abreu, Gab. Des.a. Leonor Abreu, 6ª Câmara. Data de Assinatura: 22/04/2020. Disponível: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/834364166>. Acesso em: 08 maio 2023.

<sup>149</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região do Rio de Janeiro. **TRT-1 - ROT: 0002345042014501045**, Relator: Marcia Regina Leal Campos, Nona Turma. Data de Julgamento: 19/07/2022, Data de Publicação: DEJT 2022-07-23. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1586563382>. Acesso em: 08 maio 2023.

378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.<sup>150</sup>

Como o empregado havia sido afastado durante o curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, em virtude do acometimento da síndrome, é garantida a estabilidade acidentária, sendo cabível a reintegração ao emprego, bem como, a reparação indenizatória de cunho moral.

### 3.3 MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Os sintomas característicos da Síndrome de *Burnout* são de naturezas físicas, comportamentais, psíquicas e defensivas, ambos relacionados a fadiga, isolamento, alterações de memória, despersonalização, baixo desempenho profissional e lentidão de pensamento. Para que as medidas de prevenção sejam realizadas é necessário compreender a origem dos sintomas e através destes buscar minimizar a incidência dos efeitos causados por esta síndrome.<sup>151</sup>

O diagnóstico deve ser realizado por um profissional com qualificação adequada e de maneira competente, uma vez que, é preciso que não existam erros e nem distorções entre Síndrome de *Burnout* e a depressão, que possuem grande similaridade no início dos sintomas.<sup>152</sup>

As estratégias realizadas para prevenção da síndrome devem ocorrer em três esferas principais, sendo no âmbito das estratégias, grupais e estratégias organizacionais.<sup>153</sup>

---

<sup>150</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. **TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048**, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Décima Primeira Turma. Data de Julgamento: 04/03/2021, Data de Publicação: 05/03/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1176511243>. Acesso em: 08 maio 2023.

<sup>151</sup> NOGUEIRA, Kétylla Oliveira. SOUZA, Igor Siqueira de. **Síndrome de *Burnout*: O Impacto na Gestão de Pessoas e Formas de Prevenção**. Congresso Nacional de Estudantes e Profissionais de Administração - CONEPA. 5ª Edição 2022 06 e 07 de maio de 2022. Disponível em: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-167ddc4d8bda28e4c91c6b9dd2269c804e550b3b-a-rquivo.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 8.

<sup>152</sup> SCHELESKI, Tiago Panke. **Síndrome de *Burnout*: A Realidade dos Trabalhadores do Comércio de Ijuí-RS**. Trabalho de Conclusão do MBA em Gestão de Pessoas da UNIJUI. Publicado em: 18 de junho de 2019. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5986/Tiago%20Panke%20Scheleski.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 10.

<sup>153</sup> ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de *Burnout*: Manual de Medidas Preventivas e Identificativas para Aplicação pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho**. Monografia de Especialização. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Curitiba/PR, 2014. Disponível em: [https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT\\_CEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT_CEST_XXVIII_2014_10.pdf). Acesso em: 12 maio 2023. p. 18.

Quanto às estratégias individuais, é crucial identificar os elementos que desencadeiam o estresse e avaliar as estratégias de enfrentamento utilizadas, analisando sua eficácia e possíveis efeitos prejudiciais. Essa análise inicial é fundamental para que seja possível a adoção de medidas efetivas e que promovam uma melhoria significativa na qualidade de vida.<sup>154</sup>

O gerenciamento de tempo não está tão distante, aprender a elencar as prioridades e buscar distribuí-las evita o desgaste desnecessário quanto a regulação deste processo. Os intervalos e pausas regulares cabem como grandes aliados da produtividade e também na diminuição de preocupações excessivas, as metas podem auxiliar neste processo baixando a sobrecarga associada, além disso, as férias regulares podem auxiliar na redução dos níveis de estresse.<sup>155</sup>

Januário Justino Ferreira e Laís de Oliveira Penido elencam algumas recomendações relevantes de podem ser adotadas na prevenção da Síndrome de Burnout, dentre elas:

- *Adotar hábitos saudáveis de vida.* Cuidar para que a alimentação seja balanceada e em horários regulares, não “pulando” refeições. Manter um mínimo de 6 horas diárias de sono ou mais. O próprio corpo geralmente instrui sobre a necessidade pessoal de descanso, pois esta é distinta de pessoa para pessoa, mas extremamente necessária a todos. Praticar um programa de exercícios regulares (caminhadas, natação...);
- *Utilizar o tempo livre para atividades prazerosas,* agradáveis e não preenchê-las com mais trabalho;
- *Desenvolver talentos pessoais.* Dedicar um tempo para habilidades que sempre quiz aprender ou desenvolver, como pintura, música, dança de salão ou outra que venha a trazer satisfação pessoal;
- Aprender a dizer não! Não fazer mais do que as possibilidades reais. É de fundamental importância saber distinguir e respeitar os próprios limites; ]
- *Administração do tempo.* Distribuir as atividades diárias de forma compatível com a realidade, levando em consideração, não só as relativas ao trabalho, mas também as dedicadas às questões e cuidados pessoais e de lazer;
- *Planejamento ambiental.* Organizar o ambiente de maneira que traga uma sensação de conforto e bem-estar, com todos os elementos que necessite para o desenvolvimento de suas atividades dispostos de forma prática, sem

<sup>154</sup> FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 399.

<sup>155</sup> ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de Burnout: Manual de Medidas Preventivas e Identificativas para Aplicação pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho.** Monografia de Especialização. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Curitiba/PR, 2014. Disponível em: [https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT\\_CEEEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf). Acesso em: 12 maio 2023. p. 18-19.

deixar de lado os componentes estéticos, que lhe proporcionem prazer aos sentidos; [...] <sup>156</sup>

Nesta primeira forma de prevenção, vislumbra-se a prática de atividades físicas, juntamente com a alimentação saudável e com horas de sono mínimas podem vir a complementar, ambas ajudam na prevenção e no bom funcionamento da saúde física e psíquica, contudo sua associação é indispensável, seja pela libertação de hormônios como a endorfina ou pelo equilíbrio de nutrientes, contribuindo para o alívio de estresse e melhoria no humor. <sup>157</sup>

Utilizar um tempo para atividades de lazer desenvolvendo outras atividades que despertem satisfação pessoal contribuem para um descanso aproveitado e dinâmico. Isso restabelece aproveitamento no tempo gasto com atividades pessoais e atividades laborativas. Para isso, é importante saber dizer “não” e estabelecer limites, não submetendo horários de descanso ao horário de trabalho. É extremamente necessário a imposição de limites para uma relação saudável com o trabalho. <sup>158</sup>

Outras recomendações trazidas por Januário Justino Ferreira e Laís de Oliveira Penido são:

[...] - *Comunicação*. Procurar se relacionar com colegas de trabalho, usuários dos serviços, familiares e amigos, informando sobre o que lhes é pertinente de forma clara, precisa, utilizando-se de termos que lhes permitam inteirar-se adequadamente do que necessitam saber. Nem sempre o que deve ser comunicado é agradável, no entanto, distorcer informações, omitir ou simplesmente deixar de fornecê-las, em nada irá minimizar as dificuldades. Sempre há uma forma apropriada para isto, convém buscá-la;

- *Neutralização dos agentes estressores*. Uma vez identificadas as situações que provocam o estresse, verificar e avaliar as estratégias que estão sendo utilizadas no sentido de eliminá-las ou minimizá-las. Buscar outros recursos de enfrentamento no caso da percepção da ineficácia das

<sup>156</sup> FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 399.

<sup>157</sup> NOGUEIRA, Kétylla Oliveira. SOUZA, Igor Siqueira de. **Síndrome de Burnout: O Impacto na Gestão de Pessoas e Formas de Prevenção**. Congresso Nacional de Estudantes e Profissionais de Administração - CONEPA. 5ª Edição 2022 06 e 07 de maio de 2022. Disponível em: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-167ddc4d8bda28e4c91c6b9dd2269c804e550b3b-a-rguivo.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 8-9.

<sup>158</sup> ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de Burnout: Manual de Medidas Preventivas e Identificativas para Aplicação pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho**. Monografia de Especialização. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Curitiba/PR, 2014. Disponível em: [https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT\\_CEEEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf). Acesso em: 12 maio 2023. p. 19.

táticas empregadas. No caso de impossibilidade de manejo da situação, procurar distanciar-se ou evitar os contextos estressores;

- *Apoio social*. Cultivar o relacionamento interpessoal, dispor de uma rede de amigos, é um dos mais saudáveis e relevantes dispositivos de enfrentamento nos momentos de dificuldade. Poder partilhar as inquietações, conflitos, obstáculos, dúvidas, possibilita ampliar a percepção da situação permitindo uma visão mais abrangente, aumentando as chances de resolução, ou, ao menos, a perspectiva de alívio e consolo;

- *Relaxamento*. Aprender e utilizar técnicas de relaxamento ajudam no controle psicofisiológico dos agentes estressores, permitindo um distanciamento necessário para recobrar as forças, uma trégua para que se possa recobrar as energias. Por outro lado, pode fornecer o distanciamento necessário para uma percepção e análise mais adequada da situação;

- *Psicoterapia pessoal*. Um profissional habilitado é a pessoa mais indicada na ajuda necessária para o enfrentamento dos casos de estresse e burnout. Para os casos específicos de burnout, seria conveniente que o mesmo possuísse conhecimento profundo sobre a síndrome, assim como as possíveis técnicas para seu controle.<sup>159</sup>

A comunicação entra como um grande aliado neste processo, porque a mesma se apresenta de maneira eficaz na intermediação de conflitos e melhoria de relacionamentos, seja dentro do âmbito profissional ou pessoal. O desenvolvimento de habilidades como a expressão de forma clara e ouvir atentamente podem promover a melhoria na comunhão e satisfação no trabalho, melhorando a tensão, o respeito e cooperação dentro do âmbito organizacional.<sup>160</sup>

Minimizar ou eliminar as situações de estresse também é uma medida eficaz, para isso, faz-se necessário que a rede de apoio (família, amigos, colegas) esteja preparada para enfrentar as dificuldades e aliviar a tensão existente. Um bom suporte emocional pode prevenir em grande escala a Síndrome de *Burnout*, além de apoiar o enfrentamento da doença, haja visto que o cultivo de boas relações melhora a qualidade de vida.<sup>161</sup>

Utilizar formas de relaxamento contribuem para o alívio do estresse e a recuperação de energia, para que isso aconteça, é necessário a atuação de um

---

<sup>159</sup> FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 399-400.

<sup>160</sup> FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 399-400.

<sup>161</sup> FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 400.

profissional devidamente capacitado e habilitado para o enfrentamento da Síndrome de *Burnout*.<sup>162</sup>

Quanto às estratégias grupais, estas se baseiam na busca de apoio mútuo entre colegas e supervisores. Assim, os indivíduos têm a oportunidade de aprimorar suas habilidades, adquirir informações e receber apoio emocional, além de outras formas de ajuda. Essa colaboração em grupo contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e resiliente, promovendo união e solidariedade entre os membros da equipe.<sup>163</sup>

Quanto às estratégias institucionais, um profissional devidamente capacitado em promover ações voltadas à saúde ocupacional é imprescindível para a efetiva avaliação dos aspectos benéficos e prejudiciais da organização, bem como para propor medidas que fortaleçam os fatores positivos e minimizem ou eliminem os negativos envolvidos. Para isso, é fundamental que conte com o apoio autêntico dos gestores e responsáveis pela empresa, bem como com a disponibilização dos recursos necessários para sua execução de forma efetiva e abrangente.<sup>164</sup>

A prevenção da Síndrome de *Burnout* está ao alcance de todos, desde que a cultura organizacional propicie a adoção de medidas preventivas do estresse crônico. Entretanto, a busca por evitá-la depende de uma escolha interna, do desejo de mudança, da busca pela redefinição do trabalho e do estilo de vida. É necessário fazer a diferença e escolher o caminho da prevenção, da valorização da saúde e do bem-estar no ambiente de trabalho.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> SCHELESKI, Tiago Panke. **Síndrome de *Burnout*: A Realidade dos Trabalhadores do Comércio de Ijuí-RS**. Trabalho de Conclusão do MBA em Gestão de Pessoas da UNIJUI. Publicado em: 18 de junho de 2019. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5986/Tiago%20Panke%20Scheleski.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 10.

<sup>163</sup> ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de *Burnout*: Manual de Medidas Preventivas e Identificativas para Aplicação pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho**. Monografia de Especialização. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Curitiba/PR, 2014. Disponível em: [https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT\\_CEEEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf). Acesso em: 12 maio 2023. p. 20.

<sup>164</sup> FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 400.

<sup>165</sup> NOGUEIRA, Kétylla Oliveira. SOUZA, Igor Siqueira de. **Síndrome de *Burnout*: O Impacto na Gestão de Pessoas e Formas de Prevenção**. Congresso Nacional de Estudantes e Profissionais de Administração - CONEPA. 5ª Edição 2022 06 e 07 de maio de 2022. Disponível em: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-167ddc4d8bda28e4c91c6b9dd2269c804e550b3b-aquivo.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023. p. 9.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar a responsabilidade do empregador e as medidas a serem tomadas na empresa, nos casos da síndrome de *burnout*.

O caminho percorrido por esse trabalho para atingir seu objetivo foi dividido em três capítulos: (I) aspectos gerais do direito do trabalho, realizado a introdução a respeito do tema, bem como a delimitação do contrato de trabalho, com as especificações pertinentes, além de abordar os principais princípios norteadores do direito do trabalho; (II) abordagem da síndrome de *burnout*, com a delimitação do conceito e suas características, demonstrando a proteção da saúde mental no meio ambiente de trabalho diante da legislação brasileira, bem como da normativa internacional, além de destacar a inclusão da síndrome de *burnout* como doença ocupacional; (III) a responsabilidade do empregador diante da síndrome de *burnout*, trazendo para consagrar a referida temática, decisões que comprovam o posicionamento dos tribunais brasileiros reconhecendo a síndrome de *burnout* como doença ocupacional e a aplicabilidade das suas garantias. Por fim, traz-se as medidas de prevenção que podem ser adotadas pelo empregador na prevenção da síndrome dentro do ambiente laboral.

Mesmo que na antiguidade a palavra “trabalho” tivesse significado ofensivo, por derivar da tortura, nos dias de hoje, após a abolição da escravatura no Brasil, a expressão “trabalho” tem valor social e concerne aos indivíduos dignidade, conforme garantia constitucional. O direito do trabalho ampara os trabalhadores por meio das regulamentações mínimas de trabalho, trata-se de direito privado.

O direito do trabalho, assim como os demais ramos do direito, é norteado por princípios que dão alicerce informativo, normativo e interpretativo do ordenamento jurídico. A principiologia do direito do trabalho tem sua essência na imprescindibilidade de resguardar os direitos fundamentais dos empregados.

Dentre os princípios do direito do trabalho, destacou-se o princípio da constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana, sendo esse o principal, a base central dentre os demais. Além disso, aduziu-se ao princípio do valor social

do trabalho; princípio da proteção do trabalhador, aludindo a subdivisão do “*in dubio pro operário*”, norma mais favorável e condição mais benéfica; princípio da primazia da realidade; princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade das normas trabalhistas; princípio da intangibilidade salarial e da irredutibilidade salarial; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da razoabilidade, boa-fé e igualdade. Em ambos os princípios, os nomes dados aos mesmos são autoexplicativos.

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, tal nome vem do inglês e tem o significado de “queimar por exaustão”, associando-se à ideia de esgotamento.

A síndrome é um distúrbio emocional que advém das relações de trabalho, que juntamente de um conjunto de fatores e sintomas causam incapacidade laborativa. É possível dizer que essa síndrome é uma resposta da tensão crônica do trabalho.

Marcelo Roberto Bruno Válido dividiu a síndrome em três problemas básicas que são vistos nos indivíduos : o primeiro é a exaustão emocional, que faz com que o indivíduo fique sem energia, literalmente esgotado; o segundo é a despersonalização, o distanciamento a indiferença, trata-se de uma autodefesa em detrimento de outrem; e o terceiro é a reduzida realização profissional, a insatisfação, baixa autoestima, o sentimento de frustração e a auto avaliação negativa.

Além disso, a Síndrome de *Burnout* traz consigo inúmeros sintomas físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos, ligados exclusivamente ao contexto profissional. Trata-se de uma síndrome muito confusa, pois é norteadada por um complexo de causas e sintomas, o que dificulta o diagnóstico.

A Síndrome de *Burnout* afeta não só a vida profissional, como também a pessoal. Por isso, é extremamente importante que o empregador esteja atento aos indícios de alteração comportamental dos seus funcionários, para buscar um tratamento correto e eficaz.

É importante esclarecer que o ordenamento jurídico brasileiro preocupa-se com os trabalhadores e sua saúde física ou psíquica, no meio ambiente de trabalho. Para isso, não só a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, preocuparam-se em delimitar garantias à proteção da saúde mental no meio ambiente de trabalho, como também outras

normativas jurídicas brasileiras (Lei n. 8.080/1990; Lei n. 8.213/1991 e Decreto n. 3.048/1999), positivaram a proteção ao bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e garantir a aplicação de medidas de segurança à saúde dos trabalhadores.

Além da normativa pátria, existem normativas internacionais, com aplicabilidade no Brasil (Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1996; SOLVE implantado pela Organização Internacional do Trabalho e Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015), que também aludem ao mesmo contexto, com o mesmo objetivo, de garantir o direito à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

A partir de todo esse arcabouço, foi possível demonstrar a inclusão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, equiparando-se ao acidente de trabalho, haja visto que o seu surgimento é, exclusivamente, em consequência da atividade laborativa desempenhada.

Desde 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de *Burnout* foi incorporada à lista das doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial de Saúde. Os indivíduos que forem diagnosticados, passam a ter as mesmas garantias, tanto trabalhistas, como previdenciárias, das demais doenças do trabalho.

Importante destacar que a Síndrome de *Burnout* já constava no Grupo V da CID-10, no Anexo II do Decreto n. 3.048/1999, Regulamento da Previdência Social, onde prevê os transtornos mentais e do comportamento relacionados com trabalho, identificado pelo código Z73.0 e com a breve descrição sensação de estar acabado. Agora, na CID-11 da Organização Mundial de Saúde é identificado pelo código QD85 e passa a ter uma explicação mais detalhada e específica.

Demonstrou-se que sendo acometido pela Síndrome de *Burnout* no ambiente laboral, sem que o empregador tenha tomado as devidas medidas de proteção a saúde do trabalhador, nasce ao empregador o dever de indenizar a vítima pelo dano sofrido, haja visto que os benefícios e reparações que são devidos à vítima do acidente do trabalho vão muito além da esfera trabalhista e previdenciária.

As decisões dos tribunais vão no sentido de indenizar o empregado em danos morais quando constatada a presença da Síndrome de *Burnout*, decorrente da qualidade inadequada no meio ambiente de trabalho.

Tais decisões demonstram o direito à reintegração e a estabilidade do trabalhador, prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/1991, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do seu benefício.

Assim, o reconhecimento pelos tribunais torna indiscutível a responsabilidade civil indenizatória, de cunho punitivo/educativa, dos empregadores frente ao acometimento dos seus empregados na Síndrome de *Burnout*.

Felizmente, existem estratégias de prevenção que podem ser aplicadas. Elas ocorrem em três esferas: as grupais, baseadas na busca de apoio mútuo entre os colegas e supervisores; as individuais, com adoção de novos hábitos de vida, administração de tempo, desempenhar atividade prazerosa e desenvolver talentos pessoais, manter os ambientes organizados trazendo sensação de conforto, utilizar-se da comunicação para intermediar conflitos e os relacionamentos, buscar apoio social na busca de relaxamento e neutralização dos agentes estressantes, além do tratamento com profissional devidamente qualificado; e as institucionais, que seria a utilização de um profissional capacitado para promover ações voltadas à saúde ocupacional, desenvolvendo medidas que fortaleçam os fatos positivos e minimizem ou eliminem os fatores negativos do estresse crônico no meio ambiente de trabalho.

Cumpra esclarecer que o tema deste Trabalho de Curso é de grande relevância social, considerando as constantes mudanças que são vivenciadas diariamente, bem como as conseqüentes alterações na sociedade, sendo o direito um importante instrumento balizador das relações. O direito tende a acompanhar as mudanças com o intuito de proporcionar proteção aos indivíduos.

Dessa forma, este trabalho comprovou totalmente a hipótese apresentada demonstrando que a legislação prevê a responsabilidade do empregado na Síndrome de *Burnout*, além de existirem formas de prevenção a serem tomadas pela empresa no intuito de zelar pela saúde do trabalhador.

Portanto, o cumprimento da norma, acompanhado os esforços conjuntos das instituições empregadoras, podem garantir a minimização ou eliminação da Síndrome de *Burnout* nos seus trabalhadores, melhorando a qualidade de vida e garantindo a saúde no meio ambiente de trabalho. No entanto, não havendo esforços do empregador, este será responsabilizado e deverá reparar o trabalhador, mediante indenização pelos danos causados, em cumprimento a normativa, entendimento doutrinário e jurisprudencial.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. **Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de *Burnout* e o Necessário Reconhecimento de um Direito a Desconexão Laboral**. Teoria Jurídica Contemporânea. Periódico do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021. Teoria Jurídica Contemporânea. Disponível em:

<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315/27497>. Acesso em: 04 abr. 2023.

ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de *Burnout*: Manual de Medidas Preventivas e Identificativas para Aplicação pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho**. Monografia de Especialização. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Curitiba/PR, 2014. Disponível em:

[https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT\\_CEEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT_CEEST_XXVIII_2014_10.pdf). Acesso em: 12 maio 2023.

AMADO, João Leal. **Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito a desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018. Campinas-SP. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 abr. 2023.

Assembleia Geral da ONU. (1948). **"Declaração Universal dos Direitos Humanos"** (217 [III] A). Paris. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 14 abr. 2023.

Assembleia Geral da ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2023.

BISMARCHI, Ana. **Questionário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED)**. SCRIBD. Enviado em 15 de maio de 2021. Disponível em:

<https://pt.scribd.com/document/507970797/QUESTIONARIO-MASLACH-BURNOUT-INVENTORY-MBI-ED#>. Acesso em: 17 maio de 2023.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 02 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm#:~:text=Constitui%C3%A7%C3%A3o37&text=Art%201%C2%BA%20%2D%20O%20Brasil%20%C3%A9,obrigat%C3%B3rio%20em%20todo%20o%20Pa%C3%ADs](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm#:~:text=Constitui%C3%A7%C3%A3o37&text=Art%201%C2%BA%20%2D%20O%20Brasil%20%C3%A9,obrigat%C3%B3rio%20em%20todo%20o%20Pa%C3%ADs). Acesso em: 02 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm). Acesso em: 02 mar. 2023.

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

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 3.048, de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Anexo II - Regulamento da Previdência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048anexoi-iii-iv.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoi-iii-iv.htm). Acesso em: 04 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm). Acesso em: 09 mar. 2023.

BRASIL. **Lei complementar n. 150, de 01 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 09 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1974.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm). Acesso em: 09 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.644, de dezembro de 1987.** Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7644.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7644.htm). Acesso em: 09 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 04 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 04 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 09 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região do Rio de Janeiro. **TRT-1 - ROT: 0002345042014501045**, Relator: Marcia Regina Leal Campos, Nona Turma. Data de Julgamento: 19/07/2022, Data de Publicação: DEJT 2022-07-23. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1586563382>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. **TRT-3 – RO: 00114864320155030132 MG 0011486-43.2015.5.03.0132**, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma, Data de Julgamento: 27/10/2017. Data de Publicação: 30/10/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111493491>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. **TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048**, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Décima Primeira Turma. Data de Julgamento: 04/03/2021, Data de Publicação: 05/03/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1176511243>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. **TRT-4 - ROT: 00206042620185040030**, Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 8ª Turma. Data de Julgamento: 01/03/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1173740272>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região do Estado do Paraná. **TRT-9 29260200914907 PR 29260-2009-14-9-0-7**, Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, 2ª Turma. Data de Publicação: 09/09/2011. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/20369919>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina. **TRT-12 - RO: 00007908520175120015 SC**, Relator: Lilia Leonor Abreu, Gab. Des.a. Leonor Abreu, 6ª Câmara. Data de Assinatura: 22/04/2020. Disponível: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/834364166>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina. **TRT-12 - RO: 00068246320105120034 SC 0006824-63.2010.5.12.0034**, Relator: Agueda Maria Lavorato Pereira, Secretária da 1ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/836558160>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 212 do TST**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST - RR: 9593320115090026**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Julgamento: 29/04/2015, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950>. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST - RR: 10503320155020203**, Relator: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma. Data de Julgamento: 06/05/2020, Data de Publicação: DEJT 19/06/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/864106669>. Acesso em: 08 maio 2023

CÂMARA, Sheila Gonçalves. CARLOTTO, Mary Sandra. **Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Revista de Estudos de Psicologia, v. 24, n.3. Campinas/SC, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/vMsPKLtC8k5mdgTZ8rBngVg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2023.

COSTA, Wilker Felipe. **A Síndrome de Burnout e os limites da Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana/PR, 2020. Disponível em: <https://www.fap.com.br/banco-tc/direito/2020/DIR2020012.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

Desconhecido. **É ou não é doença?** ANAHP. Fonte: Estado de São Paulo. Publicado em 3 de junho de 2019. Disponível em:

<https://www.anahp.com.br/noticias/e-ou-nao-e-doenca/#:~:text=De%20fato%2C%20na%20CID-10,%E2%80%9Cestado%20de%20exaust%C3%A3o%20vital%E2%80%9D>. Acesso em: 25 abr. 2023.

Desconhecido. **Síndrome de *burnout* e a responsabilidade objetiva do empregador**. Farellos Jurídicos. Instituto de Estudos Avançados em Direito. Publicação em 29/10/2019. Disponível em <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/síndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em 13 abr. 2023.

FASANELLA, Nicoli Abrão. **Síndrome de *Burnout* já é classificada como doença ocupacional**. Jornal da PUC-SP. Publicado em 04/03/2022. Disponível em: [https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS)). Acesso em: 25 abr. 2023.

FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa; LIMA, Lílian Felizardo; MELO, Jácia Kaline Ferreira; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; SILVA, Richardson Augusto Rosendo. **Síndrome de *Burnout*: Características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção**. Revista de Enfermagem - UFPE. Recife/PE, Publicado: 01/11/2014. Disponível em: [file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Digital/Downloads/10087-19767-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 27 mar. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de *Burnout* como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM. Marília, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martin%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 abr. 2023.

FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

LIMA, Alvino. **Culpa e Risco**. 2ª edição revista e atualizada pelo Professor Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1998. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/28421/mod\\_resource/content/1/Culpa%20e%20Risco%20-%20Alvino%20Lima.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/28421/mod_resource/content/1/Culpa%20e%20Risco%20-%20Alvino%20Lima.pdf). Acesso em: 01 maio 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.  
NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição**. Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. I Reunião Negociadora. Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declara-cao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declara-cao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociador). Acesso em: 14 abr. 2023.

MILLAN, Luiz Roberto. **A síndrome de *Burnout*: realidade ou ficção?** SciELO - Scientific Electronic Library Online. Editorial. Revista da Associação Médica Brasileira. Publicada em: 30 mar. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ramb/a/vhMpgghWGkbvvSgWJbBvC4TD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2023.

NOGUEIRA, Kétylla Oliveira. SOUZA, Igor Siqueira de. **Síndrome de *Burnout*: O Impacto na Gestão de Pessoas e Formas de Prevenção**. Congresso Nacional de Estudantes e Profissionais de Administração - CONEPA. 5ª Edição 2022 06 e 07 de maio de 2022. Disponível em: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-167ddc4d8bda28e4c91c6b9dd2269c804e550b3b-arquivo.pdf>. Acesso em: 12 maio 2023.

OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de *Burnout* e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Uniube. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em 27 mar. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**. OIT, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_729778.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729778.pdf). Acesso em: 14 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 182: convenção sobre proibição das piores formas do trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação**. Brasília: OIT, 2000. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236696/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm). Acesso em: 09 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação Internacional de Doenças 11ª Revisão**. CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade. Versão: 01/2023. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281?view=G0>. Acesso em: 25 abr. 2023.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. p. 229. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf). Acesso em 27 mar. 2023.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

PIMENTA, Raphaella Rodrigues. **A Síndrome de *Burnout* Desenvolvida em Decorrencia da Atividade Laboral pelo Obreiro e seus Reflexos**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade De Rio Verde (Unirv) Campus Caiapônia Faculdade De Direito. Caiapônia/GO, 2021. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/RAPHAELLA%20RODRIGUES%20PIMENTA.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

SANTOS, Jailson Silva dos. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. JusBrasil. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-civil-no-direito-do-trabalho/342012653>. Acesso em: 01. maio 2023.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

SCHELESKI, Tiago Panke. **Síndrome de *Burnout*: A Realidade dos Trabalhadores do Comércio de Ijuí-RS**. Trabalho de Conclusão do MBA em Gestão de Pessoas da UNIJUI. Publicado em: 18 de junho de 2019. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5986/Tiago%20Panke%20Scheleski.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2023.

Soares, Adelzira Sousa. **Mobbing: Relações com Síndrome de *Burnout* e a Qualidade de Vida dos Trabalhadores de uma Instituição Universitária de Campo Grande/MS**. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Dom Bosco (Ucdb) Mestrado em Psicologia. Campo Grande/MS, 2008. Disponível em: <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no Contrato de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18259/1/TCC%20Gabriel%20Wonsoski%28oficial%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

### ANEXO A - Questionário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED)

Nº	QUESTÃO	PONTUAÇÃO						
1	Sinto-me esgotado emocionalmente por meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
2	Sinto-me cansado ao final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
3	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado	0	1	2	3	4	5	6
4	Posso entender com facilidade o que sentem meus colegas de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
5	Creio que trato alguns colegas como se fossem objetos impessoais	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço	0	1	2	3	4	5	6
7	Lido de forma eficaz com os problemas do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
8	Meu trabalho deixa-me exausto	0	1	2	3	4	5	6
9	Sinto que influencio positivamente a vida de outros através de meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
10	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho	0	1	2	3	4	5	6
11	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja-me endurecendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Sinto-me com muita vitalidade	0	1	2	3	4	5	6
13	Sinto-me frustrado em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
14	Sinto que estou trabalhando demais	0	1	2	3	4	5	6
15	Não me preocupo realmente com o que ocorre no meu ambiente de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse	0	1	2	3	4	5	6
17	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para meus colegas de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
18	Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com pessoas	0	1	2	3	4	5	6
19	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão	0	1	2	3	4	5	6
20	Sinto que atingi o limite das minhas possibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
22	Sinto que os superiores me culpam por alguns de seus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: BISMARCHI, Ana. **Questionário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED)**. SCRIBD. Enviado em 15 maio 2021. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/507970797/QUESTIONARIO-MASLACH-BURNOUT-INVENTORY-MBI-ED#>. Acesso em: 17 maio 2023. p. 2.