



SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR *

Amanda Cristina Alves Martins **

Victor Henrique Fernandes e Oliveira ***

RESUMO: A presente pesquisa visa levantar discussões acerca da doença ocupacional chamada Síndrome de *Burnout*, ou esgotamento profissional, como também é conhecida. No decorrer da pesquisa foram abordadas noções históricas, características da doença, bem como aspectos jurídicos relacionados à consequências previdenciárias e quanto à responsabilidade do empregador nas hipóteses de desenvolvimento da síndrome. Verificou-se que a doença pode ser enquadrada como acidente de trabalho, possibilitando o direito de o segurado auferir benefício previdenciário. Ademais, vislumbrou-se ser possível a responsabilização objetiva do empregador em razão do dever de propiciar um meio ambiente de trabalho equilibrado. Foram utilizados como métodos e abordagem de pesquisa a dedutiva e qualitativa, bem como pesquisa bibliográfica, operando os entendimentos dos autores Delgado (2017, 2018), Kertzman e Lapa (2018), Fernandes (2014), Martinez (2020) dentre outros.

PALAVRAS-CHAVE: Doença Ocupacional; Síndrome de Burnout; Seguro Previdenciário.

ABSTRACT: This research aims to get discussions about the occupational disease called Burnout's Syndrome, or Professional Burnout, as it is also known. During the research, historical notions were approached, disease characteristics, as well as legal aspects related to social security consequences and the employer's responsibility in cases of development of the syndrome. It was found that the disease can be classified as an occupational accident, enabling the insured person's right to receive a social security benefit. Furthermore, it was envisaged that it would be possible for the employer to be held accountable on account of the duty to provide a balanced work environment. We used the deductive and qualitative research methods and approach, as well as bibliographic research, operating the authors' understandings like Delgado

* Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara/FAJ, como parte obrigatória para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

** Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail amandacris_martins@outlook.com

*** Professor de Direito da Faculdade – FAJ. Advogado e especialista em Direito do Trabalho, Direito Civil e Direito Processual Civil e Mestrando em Estudos Culturais, Memória e Patrimônio no PROMP - UEG. E-mail: profvictorfernandes@yahoo.com

(2017, 2018), Kertzman e Lapa (2018), Fernandes (2014), Martinez (2020) among others.

KEYWORDS: Occupational Disease; Professional Burnout; Social Security Insurance.

1 INTRODUÇÃO

As doenças ocupacionais são aquelas desencadeadas em virtude do trabalho, isto é, do exercício da atividade laboral, bem como por consequências de ambientes do trabalho que não fornecem saúde e segurança (KERTZMAN; LAPA, 2018). Destaca-se que de forma abundante os trabalhadores são vítimas de doenças laborais, causando-lhe sequelas temporários ou permanentes que os impossibilitam de retornar à atividade laborativa, submetendo-os ao auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

Doenças ocupacionais podem ser físicas e/ou psíquicas e são equiparadas com acidentes do trabalho. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho – OIT aponta que o Brasil ocupa o quarto lugar no índice mundial de acidente do trabalho. No mesmo sentido, a Previdência Social nos anos de 2000 a 2011 conferiu 2,7 milhões de benefícios previdenciários por acidente de trabalho no Brasil (DINIZ; ROMERO, 2016).

Além do mais, a OMS (Organização Mundial da Saúde) considera a Síndrome de *Burnout* como a doença do século, sendo *Burnout*, como uma das principais doenças entre europeus e americanos equiparando-se ao índice de doenças cardiovasculares e diabetes, visto que, as referidas doenças também são doenças crônicas (CÂNDIO; SOUZA, 2017). A síndrome *Burnout*, portanto, está na classificação internacional de doença como CID-10 com o código Z73 (BERBETZ, 2017).

Assim, percebe-se que a doença psicológica que encontra-se com crescimento alarmante no Brasil e no mundo é uma doença laboral psicológica que também causa sintomas físicos, em razão de exaustão emocional, excesso de jornada de trabalho, baixa realização pessoal (realização profissional) e ambiente de trabalho degradado (DUTRA-THOME; ALENCASTRO; KOLLER, 2014).

O empregado que adquirem a Síndrome de *Burnout* poderão sofrer consequências que podem levá-los à aposentadoria por invalidez, indenizações por

danos morais e materiais em decorrência das lesões sofridas, bem como está associada à dependência de álcool, substâncias químicas e transtornos mentais (DIAS, Fernanda Monteiro et al, 2016).

A Síndrome de *Burnout* é considerada como um problema de ordem social, visto que, cada vez mais trabalhadores são vítimas do esgotamento profissional, bem como está ligada à intensa jornada de trabalho e aos ambientes laborais que muitas vezes são desequilibrados, como também pela falta de fiscalizações do poder público e a falta de informação a respeito de doenças laborais.

Nesse viés, levando-se em conta que ambientes de trabalhos degradados trazem consequências para os trabalhadores, como acidentes ou doenças ocupacionais, por meio da presente revisão bibliográfica questiona-se sobre a responsabilidade do empregador e do Poder Público no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* e do meio ambiente de trabalho desequilibrado.

2 OS ASPECTOS HISTÓRICOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

A primeira pesquisa sobre Síndrome de *Burnout* foi realizada na década de 70 com o psiquiatra americano Herbert Freudenberger, que realizou pesquisas para entender comportamentos dos profissionais de sua clínica de dependentes químicos. Os profissionais, após algum tempo, começaram a sentir esgotamento físico e mental, perda de energia, perda de comprometimento, dentre outros sintomas (FREUDENBERGER, 1974 apud LEITE, 2007).

Assim, Freudenberger começou a investigar os motivos dos sintomas que desencadearam nos profissionais da área da saúde. Na pesquisa constatou-se a Síndrome de *Burnout* como um distúrbio psíquico que envolvia os altos índices de profissionais que trabalhavam com contato direto com outras pessoas (DUTRA-THOME; ALENCASTRO; KOLLER, 2014).

Nesse sentido, Freudenberger ficou conhecido como o primeiro a investigar a Síndrome de *Burnout*, comparando-a com “[...] uma espécie de incêndio subjetivo que devasta a energia, as expectativas e a autoimagem de profissionais que, antes, se sentiam profundamente envolvidos com o trabalho” (SOUZA, Sandra et al, 2016, p. 2).

Nos anos 80 surgiram outros grandes estudos e pesquisas sobre a Síndrome, a professora de Psicologia Christina Maslach juntamente com a Psicóloga Susan Jackson desenvolveram um instrumento para detectar a Síndrome *Burnout* chamado de “O *Maslach Burnout Inventory* (MBI-ED)” (SOUZA, Sandra et al, 2016, p.3) onde é o método mais utilizado, principalmente, por pessoas que trabalham na área de saúde, cuidadores e outros serviços que submetem a contato direto com humanos (SOBRAL, 2015).

Neste contexto, *Maslach Burnout Inventory* conhecido como (MBI) refere-se a questionários com 22 itens com pontuações que variam de 0 a 6 para a detecção dos componentes da Síndrome de *Burnout*, onde a pontuação zero significa que não têm possibilidade de ter contraído a doença, pois não há caracterização de componentes que compõem a síndrome (SANTOS, 2010).

Assim, os estudos de Herbert Freudenberger e Christina Maslach ficaram conhecidos como estudos clínicos e estudos psicossociais. O âmbito clínico foi o responsável por diagnosticar os sintomas e os comportamentos (DUTRA-THOME; ALENCASTRO; KOLLER, 2014). Os estudos psicossociais, segundo Leite (2007, p. 18), são “[...] agentes estressores advindos do ambiente de trabalho como principais responsáveis pelo desenvolvimento da síndrome”. Ou seja, são estudos relacionados aos componentes da Síndrome de *Burnout*, e outros componentes no ambiente de trabalho nos quais são responsáveis pelo desencadeamento da Síndrome (CÂNDIDO; SOUZA, 2016).

“O termo *Burnout* é a junção de *burn* (queimação) e *out* (exterior), significando exaustão emocional, fadiga, frustração, desajustamento” (INOCENTE, 2005 apud FERNANDES, 2014, p. 28) onde a principal sintoma é a exaustão emocional juntamente com exaustão físico. Para Schaufeli e Ezzmann, (1998) apud Leite (2007) descreve *Burnout* como expressão inglesa que significa aquilo que deixou de funcionar por falta de energia, ou seja, *Burnout* é um cansaço psicológico e físico que aos poucos acaba toda energia, isto é, os trabalhadores chegam ao seu limite.

Christina Maslach utilizou-se do conceito de *Burnout* como um estresse crônico formado por três dimensões, “a exaustão emocional e a despersonalização, que aliados posteriormente a uma terceira dimensão, a baixa realização profissional” (MASLACH e JACKSON, 1981 apud LEITE, 2007, p. 18) que serviu como base para o desenvolvimento de uma teoria da Síndrome de *Burnout* que passou a ser muito usado em pesquisas científicas.

A Síndrome de *Burnout* é uma doença laboral crônica desencadeada por um estresse prolongado e vivenciado no trabalho, que podem ter diversos fatores acometidos no ambiente de trabalho que influencia tanto no trabalho quanto na vida pessoal. Para comprovar a doença, os profissionais da saúde utilizam-se de três dimensões; exaustão emocional, despersonalização e a baixa realização profissional.

Sobral descreve a exaustão emocional como “sintoma central, caracterizado por sensação de fadiga, proporcionando o esgotamento energético emocional que, por sua vez, pode progressivamente incapacitar o indivíduo a realização do seu trabalho”. (SOBRAL, 2015, p. 31). A exaustão emocional é um esgotamento físico e psíquico, a despersonalização é alterações de personalidade, uma hora frio, outra hora irônico, a baixa realização profissional é quando o empregado fica desmotivado, sensação de autoeficácia no trabalho, insatisfação laborais que podem vim a abandonar o trabalho (FERNANDES, 2014).

Por outro lado, Sobral (2015) entende que, existem outros fatores para a obtenção da síndrome, como o excesso de jornada de trabalho, a insatisfação do trabalho e a falta de suporte social. Para o direito do trabalho será importante o nexo causal entre doença e o trabalho realizado, bem como todos os fatores inclusive a exaustão emocional.

Biazzi (2013) leciona que os principais fatores da Síndrome de *Burnout* são sobrecargas laborais, bem como descreve que, a síndrome é uma doença silenciosa, não acontece de uma vez, sim vários fatores acumulativos que, muitas vezes, não é percebido no início, apenas quando a doença já está avançada.

É comum os sintomas da doença serem confundidos com estresse e depressão. *Burnout* se diferencia das referidas doenças, pois é relacionada e desencadeada diretamente em razão do ambiente de trabalho. Por outro lado, estresse é provocado por tensão vivenciado no dia-a-dia que com muito excesso poderá se tornar Síndrome de *Burnout*. (LEITE, 2007).

No mesmo sentido, Santos e Loiola (2017) postulam a diferença de estresse e Síndrome de *Burnout*, onde descreve que no estresse “[...] comum existe um esgotamento porém é um esgotamento pessoal consigo mesmo, já no estresse em *Burnout* a pessoa se sente esgotada e desmotivada a realizar atividades que anteriormente realizavam” (SANTO; LOIOLA, 2017, p. 4). Por seu turno, a depressão é uma doença psiquiátrica crônica, onde qualquer pessoa, independentemente de trabalho, ambiente de trabalho ou idade podem ser vítimas (SANTOS, 2010).

Nesse contexto, frisa-se que a síndrome, além de ter sintomas psicológicos, é marcada por sintomas físicos como enxaqueca, fadiga, dificuldades respiratórias, insônia e dor muscular, acumulando-se com os sintomas psíquicos, podem causar graves danos aos acometidos pela doença, interferindo, inclusive, em sua atuação no trabalho. Para o tratamento adequado é preciso um diagnóstico detalhado e preciso para que não haja confusão com outros transtornos mentais. O tratamento da Síndrome de *Burnout* é realizado com medicamentos, terapias, atividades físicas dentre outros (SILVA e SALLES 2016, *apud* CÂNDIDO; SOUZA, 2017).

3 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Doenças ocupacionais são desencadeadas em decorrência do exercício laboral, sendo necessário a comprovação do nexo causal com a doença e o trabalho para adquirir-se proteções jurídicas (KERTZMAN; LAPA, 2018). Nesse sentido, a doença psíquica Síndrome de *Burnout* é uma doença laboral equiparada com acidente do trabalho, resguardada no âmbito trabalhista e previdenciário.

Como afirma Romar (2018) os acidentes e doenças laborais são aqueles decorrente do exercício do trabalho ou da profissão, provocando lesões leves ou graves que impossibilitam provisoriamente ou permanente de exercer a atividade laborativa, acarretando consequências jurídicas. Ressalta-se ainda, que o empregador tem o dever de fornecer medidas para prevenir os acidentes e doenças no ambiente ocupacional.

Assim, acidentes e doenças são desencadeadas durante as prestações de serviços ou exercício profissional que ensejam lesões físicas e mentais gerando consequências jurídicas, isto é, possíveis indenizações e seguros previdenciários.

As lesões acidentárias também podem causar *dano moral* ao trabalhador. Este, conforme visto, consiste em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana. Nesse quadro, a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem, segundo sua gravidade, provocar substanciais dores físicas e psicológicas no indivíduo, com intensidade imediata ou até mesmo permanente, ensejando a possibilidade jurídica de reparação. Ressalta-se que tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra [...] (DELGADO, 2018, p. 735-736).

Nesse contexto, acidente e doença do trabalho estão regulamentados nos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91:

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. [...]

(BRASIL, 1991)

O art. 18 da referida lei expõe sobre as prestações devidas aos trabalhadores vítimas de acidente e doenças laborais, isto é, apresenta os benefícios previdenciários que os segurados e seus dependentes terão direitos caso seja desencadeada doenças ou acidentes, desde que, comprovado o nexo de causalidade com trabalho e a doença.

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;

II - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão;

III - quanto ao segurado e dependente:

- b) serviço social;
- c) reabilitação profissional. [...]

(BRASIL, 1991)

Logo, frisa-se que a Síndrome de *Burnout* é, portanto, uma doença laboral psicológica que têm consequência jurídica previdenciária, o auxílio-doença e, em alguns casos, a aposentadoria por invalidez, que será concedida quando o segurado sofrer lesões permanentes que impossibilitam a voltar para o exercício laboral, bem como possíveis indenizações por danos morais e materiais.

Assim, Castro e Lazzari (2018, p. 659) menciona que “o auxílio-doença é um benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente, ou

por prescrição médica [...]”. Amado (2012) menciona que o auxílio-doença protege os trabalhadores vítimas de doenças desencadeada no trabalho que não podem exercer atividade laboral em decorrência das lesões de natureza física e mental por mais de 15 dias.

Ressalta-se que o auxílio-doença será devido ao segurado a partir do décimo sexto dia do afastamento da atividade laboral, visto que, os primeiros quinze dias do afastamento do empregado, a empresa (empregador) deverá pagar ao empregado o seu salário integral. (SANTOS, 2016).

A aposentadoria por invalidez é a prestação beneficiária para segurados que foram vítimas de doenças ou acidentes do trabalho que através de exame médico pericial constata as lesões que impossibilitam os trabalhadores de retornar ao exercício laboral ou outra atividade (ROMAR, 2018).

Entende-se que trabalhadores que forem vítimas de doença laboral serão segurados inicialmente por auxílio-doença e, posteriormente, demonstrado através de exame médico pericial do INSS lesões permanentes e incapacidade de exercer atividades laborais, serão segurados pela aposentadoria por invalidez. Frisa-se que não é requisito para a concessão da aposentadoria por invalidez que o empregado esteja em gozo do auxílio-doença (SANTOS, 2016). Castro e Lazzari (2018, p. 691), nesse sentido, afirmam que:

A incapacidade que resulta na insuscetibilidade de reabilitação pode ser constatada de plano em algumas oportunidades, em face da gravidade das lesões à integridade física ou mental do indivíduo. Nem sempre, contudo, a incapacidade permanente é passível de verificação imediata. Assim, via de regra, concede-se inicialmente ao segurado o benefício por incapacidade temporária – auxílio-doença – e, posteriormente, concluindo-se pela impossibilidade de retorno à atividade laborativa, transforma-se o benefício inicial em aposentadoria por invalidez. Por esse motivo, a lei menciona o fato de que o benefício é devido, estando ou não o segurado em gozo prévio de auxílio-doença.

Romar (2018) afirma que os empregados que forem aposentados por invalidez terão o contrato de trabalho suspenso pelo prazo fixado na previdência social e caso se recuperem, terão o direito de retornar sua atividade laboral à função que exercia ao tempo da aposentadoria. Assim, o art. 475, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) descreve:

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

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato (BRASIL, 1943).

Ademais, a Síndrome de *Burnout* pode ensejar aos empregados reparação civil materiais e morais desde que comprovada a relação da doença com o trabalho, ou seja, o nexo causal. Nesta perspectiva, “a legislação reconhece a Síndrome de *Burnout* como ensejadora de indenização, desde que caracterizada a relação de causa (da execução do trabalho ao estresse laboral) e consequência (diagnóstico da síndrome)” (FERNANDES, 2014, p. 33).

Dessa forma, as indenizações são direitos dos empregados em consequência das lesões físicas e psicológicas sofridas em razão de ambiente totalmente ineficaz, bem como está associada ao estresse vivenciado e às excessivas jornadas de trabalho e as múltiplas funções. Delgado (2017, p. 737) postula o seguinte entendimento:

Danos derivados de acidentes do trabalho, doença ocupacional e doença profissional: o tema da infortunistica do trabalho, como se sabe, pode ensejar a reparação de danos materiais e morais, inclusive danos estéticos, em benefício do trabalhador acidentado ou sob doença ocupacional ou profissional. [...] Condições degradantes no ambiente de trabalho: cabe ao empregador ofertar a seus empregados (e aos terceirizados também, quando houver) ambiente de trabalho hígido, regular, digno.

Nesse sentido, os trabalhadores que são vítimas da Síndrome de *Burnout* terão proteção jurídica, pois os agentes que levam ao trabalhador desencadear a doença estão diretamente ligados a falta de proteção, segurança e higiene dentro do ambiente de trabalho, sendo assim, um ambiente totalmente desequilibrado. Além do mais, também fere a dignidade da pessoa humana, como também os direitos sociais dos trabalhadores.

Os direitos sociais dos trabalhadores e o direito a um meio ambiente equilibrado estão dispostos nos artigos 6º, 7º, incisos XXII, XXIV, XXVIII e 225 da Constituição Federal de 1988, que descreve a importância da proteção dos trabalhares e redução

de acidentes e doenças no ambiente de trabalho com base nas normas de saúde e segurança, bem como o direito à aposentadoria e a responsabilidade do empregador de fornecer segurança para os trabalhadores. Caso isso não ocorra, haverá o direito à indenização (BRASIL, 1988).

Do mesmo modo, salienta-se a importância do meio ambiente que forneça qualidade de vida e segurança para os empregados. Assim, “[...] a proteção à vida e integridade física, [...] começa pela preservação do meio ambiente do trabalho” (NASCIMENTO, Amauri; NASCIMENTO, Sônia, 2014, p. 644). Para Jorge Neto e Cavalcante (2019) o meio ambiente equilibrado é para todos e de uso comum sem distinção, bem como é responsabilidade do empregador fornecer um ambiente com segurança, saúde, proteção e higiene.

Nesse contexto, o TST já julgou procedentes casos de Síndrome de *Burnout* e fez jus a indenizações de danos morais.

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R \$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULOS 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). [...] 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 produtivas, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causador 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 o 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 e 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 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 reconhecido e provido. (BRASIL, 2015)

Nesta perspectiva, nota-se que a doença ora debatida, como uma doença que provoca lesões, danos físicos e mentais, desencadeada diretamente em razão do meio ambiente do trabalho, gera consequências jurídicas ao trabalhador afetado,

levando-a pleitear aos seguros previdenciários e indenizações por danos morais e materiais caso haja nexos de causalidade entre o dano e a doença

4 DA FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES

Os empregadores são responsáveis pela saúde e segurança do empregado e deverão observar as normas de medicina do trabalho, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, disposto na Norma Regulamentar nº 07 do Ministério do trabalho, (ora Ministério da Economia – Secretária Especial de Previdência do Trabalho) prevista atualmente pela Portaria nº 6.734/2020 (BRASIL, 2020). Os médicos do trabalho deverão fornecer documento que comprovem a saúde física e mental do trabalhador na entrada e saída de atividades laborais (ROMAR, 2018).

Do mesmo modo, além das normas de saúde, os empregadores também deverão observar o PPRA – Programa de Proteção de Riscos Ambientais disposto na Norma Regulamentar nº 09 do Ministério do Trabalho, (Ministério da Economia – Secretária Especial de Previdência do Trabalho) prevista na atual Portaria nº 6.735/20 (BRASIL, 2020). A PPRA é realizada por técnico de segurança do trabalho por objetivo da proteção e segurança do trabalhador propondo estratégias e mecanismo para prevenir possíveis acidentes ou doenças no ambiente de trabalho (KERTZMAN; LAPA, 2018).

Martinez (2020) afirma que existem outros órgãos especializados em garantir segurança e saúde para os trabalhadores, os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho identificado por SESMET, conforme Norma Regulamentar nº 04, bem como a Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, nos termos da Norma Regulamentar nº 05 (BRASIL, 1978).

O SESMET é formado por grupos profissionais, maioria deles engenheiros, responsáveis por promover integridade e saúde para os trabalhadores. Assim, SESMET descreve os graus de riscos ocupacionais que varia entre 1 a 4 graus. A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem a finalidade de garantir a prevenção de doenças e acidentes decorrente de atividades laborais. A Comissão, dependerá da quantidade de empregados e o grupo econômico da empresa (MARTINEZ, 2020).

O artigo 157 da CLT descreve o dever dos empregadores de observar as normas de proteção, segurança e saúde dos empregados.

Art. 157 - Cabe às empresas:

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

Desta forma, os empregadores tem a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho que forneça qualidade de vida para os empregados, como também de observar as normas de saúde e prevenções de riscos acidentais e doenças. Castro e Lazzari (2018, p.564) compreende por:

A indenização à vítima de acidente ou doença ligada ao trabalho decorre de ato ou omissão ilícitos (por exemplo, falta de aplicação das normas de higiene e segurança no trabalho), que caracterizem conduta dolosa ou culposa do empregador, ou em casos de responsabilidade objetiva (teoria do risco da atividade) e visa à restituição integral do dano. A prestação previdenciária decorre do enquadramento do evento acidente nas regras de proteção acidentária, sem que haja integral reparação do dano (indenização tarifada).

Assim, frisa-se a importância do ambiente do trabalho equilibrado que forneça todos os meios de proteção integral e saúde para os trabalhadores, principalmente, a saúde mental, pois segundo Tuma e Vieira (2015, p. 95) “[...] as condições psicológicas do trabalhador devem integrar o conceito de meio ambiente do trabalho, pois são fundamentais para a proteção da qualidade de vida do empregado”.

Diante disso, há uma discussão quanto à responsabilização do empregador acerca das doenças laborais: se subjetiva ou objetiva. Nesse viés, Kertzman e Lapa (2018, p. 194) compreendem que “em regra, para que o empregado seja indenizado pelo empregador em razão de um acidente ou doença ocupacional, deverá ficar processualmente demonstrada a culpa do empregador”. Para (NASCIMENTO, Amauri; NASCIMENTO, Sônia, 2014, p. 881) “o raciocínio protetivo que impera na seara trabalhista fez que muitos se posicionassem favoravelmente à inteira aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidente do trabalho [...]”.

Do mesmo modo, Tuma e Vieira (2015) compreendem que a degradação ambiental é propícia a responsabilidade objetiva do empregador, pois quando ocorre

danos nos trabalhadores em decorrência do meio ambiente laboral, não houve a observância ou interesse do empregador de proteger o meio ambiente, não ocorreu proteções, prevenções. Nesse sentido, o desencadeamento da Síndrome de *Burnout* ensejará responsabilidade objetiva do empregador. Martinez ressalta no entendimento que:

As normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter um espaço central nas relações de emprego, e isso se justificou diante do fato de o empregador não apenas ser responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua higidez no decurso do vínculo contratual. O compromisso do Estado brasileiro, responsável pela estruturação e pelo funcionamento do sistema de seguridade social, não exclui a responsabilidade civil do empregador. Este, diante dos prejuízos materiais ou imateriais causados aos empregados, ficará, sim, obrigado a indenizar na forma da lei civil (MARTINEZ, 2020, p. 621).

Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) no RR-193-87.2014.5..21.0010 decidiu pela condenação de uma confecção ao pagamento de R\$ 15.000,00 reais a uma costureira diagnostica com Síndrome de *Burnout*, que alegou ter a Síndrome por sofrer muita pressão e submeter-se a funções acima de sua capacidade física e mental. (BRASIL, 2020).

Sousa (2019, p.39) postula que é “necessária a regulamentação e a fiscalização estatal para verificar o cumprimento do comando constitucional, e a passagem do estágio de remuneração adicional compensatória para o estágio da prevenção”. Ademais, a saúde e segurança dos trabalhadores é realizada em conjunto, o Poder Público e o Empregador, onde o empregador é responsável em observa as normas regulamentares e jornadas de trabalho e o Poder Público responsável em fiscalizar se as normas estão sendo cumpridas (BERWANGER; CARVALHO; BURALDE, 2019).

A fiscalização do meio ambiente ocupacional é de competência do Ministério da Economia que passou a ser chamado de Ministério da Economia – Secretária Especial de Previdência do Trabalho (BOEIRA, 2019). Assim, é responsabilidade do órgão, por meio de Auditores Ficais do Trabalho, a fiscalização com o fim de prevenir acidentes e doenças do trabalho.

Nesse sentido, Siqueira e Francischetto (2018, p. 77) postulam que:

A Inspeção do Trabalho, portanto, mostra-se como importante instrumento administrativo na tutela do meio ambiente do trabalho, sobretudo atuando no campo de prevenção de violações de direitos ligados ao meio ambiente

laborativo e conscientização de empregados e empregadores quanto a imprescindibilidade de conhecerem e cumprirem com o dever legal de preservação do direito ao meio ambiente equilibrado e digno.

Ressalta-se que os o Ministério Público do Trabalho também é fundamental na proteção dos empregados e ambiente de trabalho. Assim, por meio de Ação Civil Pública, Inquérito Civil, Audiência Pública e Termo de Ajustamento também tem um papel fundamental para proteção dos empregados (CASTRO; LAZZARI, 2018). Frisa-se que os Sindicatos também são de suma importância para os trabalhadores. Na compreensão de Siqueira e Francischetto (2018, p. 78):

A participação dos sindicatos, assim como a utilização das demais medidas supramencionadas, é indispensável para o exercício da proteção do direito ao meio ambiente do trabalho digno na medida em que sua atuação não se restringe a questões econômicas salariais, sendo sua atuação marcada por protagonismo político ativo, sendo o exercício de sua função social, sobretudo no que concerne a busca do melhor interesse do grupo que representa, de fundamental importância para o trabalhador brasileiro.

Diante disso, percebe-se que tanto os empregadores como o poder público são responsáveis pela prevenção do meio ambiente do trabalho, como também a precaução de acidentes e doenças ocupacionais. Assim, os empregadores são responsáveis por observar as normas regulamentares e o poder público em fiscalizar ambiente do trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de *Burnout* é uma doença ocupacional desencadeada no ambiente de trabalho que, por fatores de excesso de jornada de trabalho e múltiplas funções pode atingir os empregados, que são afetados por estresse crônico que afetam três dimensões: despersonalização, baixa realização profissional e exaustão emocional, provocando sintomas físicos, dor de cabeça, gastrointestinal, dor na coluna, dentre outros.

Ao ser acometido pela doença laboral, o empregado terá direito ao auxílio-doença após décimo sexto dia afastado da atividade laboral, bem como à aposentadoria por invalidez quando ficar comprovado sua incapacidade de retornar ao trabalho em razão de seu esgotamento. Assim, a síndrome poderá ser parcial ou total.

Verifica-se, ainda, que a responsabilização dos empregadores será objetiva em casos da doença, em razão do dever de fornecimento de ambiente de trabalho equilibrado, com saúde, segurança, prevenção e precaução de acidente e doenças laborais. Ademais, o Poder Público possui importante papel fiscalizador na prevenção de acidentes do trabalho.

Nota-se que a Síndrome de *Burnout* é uma doença com consequências jurídicas, visto que, além de consequências no âmbito previdenciário, poderá ocasionar o dever de reparação material e/ou moral se demonstrado o nexo de causalidade entre dano e conduta do empregador que ocasione a doença.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**. 2. ed. Salvador – Bahia: Jus Podivm, 2012.

BERWANGER, Jane Lúcia Wilhelm; CARVALHO, Andressa Berwanger; BURALDE, Lucas KADES. **A responsabilidade do estado e da iniciativa privada na promoção do meio ambiente de trabalho sadio em meio à sociedade de risco: reflexões sobre SAT e FAP como mecanismos de incentivo aos princípios da prevenção e precaução**. Revista Científica Disruptiva, 2019.

BERBETZ, Ricardo Antonio. Aspectos gerias da síndrome de burnout como acidente de trabalho. **Revista Jurídica da Escola de Advocacia da OAB – PR**. Curitiba, v. 2, n.1, p. 182-208, 2017.

BIAZZI, Sidelli. **Estresse, Burnout e Estratégias de Enfrentamento: um estudo com professores de uma instituição educacional privada de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Católica de São Paulo. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Denise Gimenez Ramos.

BOEIRA, Taísa da Silva. **Extinção do Ministério do Trabalho e o silenciamento do trabalhador**. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2019.

BRASIL, **Constituição (1988)**. Constituição Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de set. de 2020.

BRASIL, **Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 de set. de 2020.

BRASIL, **Lei n° 8.213/91, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social e de outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 de set. de 2020.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso Revista: RR RR-193-87.2014.5..21.0010. 2° turma. Brasília, DF, 23 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/confec%C3%A7%C3%A3o-indenizar%C3%A1-costureira-com-s%C3%ADndrome-de-burnout-em-raz%C3%A3o-do-estresse-no-trabalho>>. Acesso em: 13 de out. de 2020.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista: RR 959 - 33.2011.5.09.0026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 29 de abril de 2015. Jusbrasil, 08 de maio de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026/inteiro-teor-186850970?ref=amp>>. Acesso em: 19 de set. de 2020.

BRASIL, **Portaria Mtb n° 3.214, de 08 de junho de 1978**. NR 4 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-04.pdf>. Acesso em: 29 de set. 2020.

BRASIL, **Portaria Mtb n° 3.214, de 08 de junho de 1978**. NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf>. Acesso em: 29 de set. de 2020.

BRASIL, **Portaria n° 6.734, de 9 de março de 2020**. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n° 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.734-de-9-de-marco-de-2020-247886194>>. Acesso em: 25 de set. de 2020.

BRASIL, **Portaria n° 6.735, de 10 de março de 2020**. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n° 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.735-de-10-de-marco-de-2020-247539132>>. Acesso em: 25 de set. de 2020.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha. **Síndrome de Burnout: As novas formas de trabalho que adoecem**. Psicologia. PT, 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 21 eds. rev. Atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16, ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed. rev. Atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Caroline da Cunha; ROMERO, Luiz Carlos Pelizari. **Atuação do Ministério Público do Trabalho relacionada à saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho ba justiça do trabalho (2000 – 2014)**. 5 v. Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário, 2016.

DIAS, Fernanda Monteiro et al . O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 41, e11, 2016 . Available from. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572016000100401&lang=pt>. Acesso em: 22 Aug. 2020.

DUTRA-THOME, Luciana; ALENCASTRO, Luciano da Silva; KOLLER, Silvia Helena. A narrativa como proposta metodológica para o estudo do Burnout. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 26, n. spe, p. 107-116, 2014. Disponível em < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000500012&lang=pt >. acesso em 22 de agosto de 2020.

FERNADES, Meirilene Alves. **Síndrome de Burnout e Acidente de Trabalho**. Raízes Direito, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KERTZMAN, Ivan; LAPA, Garcia de Medeiros. **Curso prático de Direito do Trabalho**. 2. ed. ver. e atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

LEITE, Nádia Maria Beserra. **Síndrome de Burnout e relações sociais no trabalho: um estudo com professores da educação básica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade de Brasília. Orientador: Wanderley Codo, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Priscila Grangeia dos. **O estresse e a Síndrome de Burnout em enfermeiros bombeiros atuantes em unidades de pronto-atendimento (UPAS)**. Dissertação (Mestrado em Enfermagem), Universidade Federal do Rio de Janeiro. Orientador: Joanir Pereira Passos, 2010.

SANTOS, Kahelle da Silva; LOIOLA, Karen Setenta. **A síndrome de Burnout nos Professores Universitários**. Colegiado de Psicologia – Unime: Itabuna – BA, 2017.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquemático**. Coordenador, Pedro Lanza. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SOBRAL, Renata Cristina. **Fatores psicossociais de risco no trabalho e síndrome de burnout**. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva), Faculdade de Ciências Médicas. Universidade de Campinas. Orientador: Sérgio Roberto de Lucca, 2015.

SOUZA, Sandra et al. Síndrome de burnout e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa: Um estudo correlacional. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 34, n. 2, p. 119-131, jun. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312016000200002>. Acesso em 24 agost. 2020.

SOUSA, Antonio Cesar Teixeira de. **Direito Ambiental do Trabalho: o Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o Teletrabalho no Brasil como meio de escravidão moderna**. Dissertação (Mestrado na linha de pesquisa Direito Ambiental do Trabalho), Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Luiza Machado Granziera, 2019.

SILVA, Paulo Antônio Maia e; **Sinopse de Direito do Trabalho**. 3. ed. Coordenador: Markus Samuel Leite Norat. Leme – SP: CI Edijur, 2013.

SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. **Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho digno:** medidas de desinvisibilização do trabalhador. Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas, 2018.

TUMA, Erica Fabiola Brito; VIEIRA, Lucas Rodrigues. **A síndrome de burnout como degradação do meio ambiente do trabalho e a posição do TST na utilização dos princípios e conceitos ambientais.** Minas Gerais – MG: Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, 2015.