CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAFAELA INGRID SILVA GUIMARÃES

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E O DIREITO INDENIZATÓRIO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

GOIÂNIA
11/2024

RAFAELA INGRID SILVA GUIMARÃES

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E O DIREITO INDENIZATÓRIO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito da Escola de Direito do Centro Universitário Alves Faria, sob orientação da Profª. Me. Milena De Paula Faria Guimarães, como requisito para a conclusão do Curso de Direito.

Profª.Mestre: Milena De Paula Faria Guimarães

GOIÂNIA

11/2024

RAFAELA INGRID SILVA GUIMARÃES

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E O DIREITO INDENIZATÓRIO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Esta monografia foi analisada e julgada adequada para obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela Orientadora e Banca Examinadora designada pelo Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria.

_____

Profª. Me. UNIALFA

Orientadora

Aprovado em ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA:

_____

Profª. Me. UNIALFA

_____

Prof. Leitor – Instituição de origem

_____

Prof. Leitor – Instituição de origem

GOIÂNIA

11/2024

GUIMARÃES, Rafaela Ingrid Silva. **A síndrome de Burnout como doença ocupacional e o direito indenizatório nas relações trabalhistas: análise jurisprudencial.** 2024. 52 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2024.

RESUMO

Este estudo examina a Síndrome de Burnout como doença ocupacional e suas implicações no direito indenizatório nas relações trabalhistas. O trabalho aborda a classificação do Burnout como fenômeno relacionado ao trabalho, explorando sua equiparação ao acidente de trabalho e as responsabilidades civis do empregador diante de condições laborais que favorecem o desenvolvimento da síndrome. O objetivo principal é analisar como o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional influencia a obrigação de indenização ao trabalhador, considerando a legislação brasileira e a jurisprudência atual. Foram utilizados métodos de revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, com destaque para decisões judiciais que reforçam a importância do nexo causal entre a condição do trabalhador e o ambiente de trabalho perante a empresa. O estudo conclui que, embora haja avanços no reconhecimento jurídico do Burnout, a comprovação do vínculo com o ambiente laboral ainda é desafiadora, exigindo esforços combinados de prevenção e responsabilização. Esta análise busca contribuir para um debate mais amplo sobre a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho e a promoção de práticas organizacionais saudáveis.

PALAVRAS-CHAVE: Burnout, doença ocupacional, responsabilidade civil, direito trabalhista, jurisprudência.

GUIMARÃES, Rafaela Ingrid Silva. **Burnout syndrome as an occupational disease and the right to compensation in labor relations: jurisprudential analysis.** 2024. 52 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2024.

ABSTRACT

This study examines Burnout Syndrome as an occupational disease and its implications for compensatory rights in labor relations. The research addresses Burnout's classification as a work-related phenomenon, exploring its equivalence to workplace accidents and the employer's civil liability in labor conditions that foster the syndrome's development. The primary objective is to analyze how recognizing Burnout as an occupational disease influences the obligation to compensate workers, considering Brazilian legislation and current jurisprudence. The methodology involved bibliographic review and case law analysis, highlighting judicial decisions emphasizing the causal link between the worker's condition and the workplace. The study concludes that, although there have been advances in the legal recognition of Burnout, proving its connection to the work environment remains challenging, requiring combined efforts in prevention and accountability. This analysis aims to contribute to broader discussions on protecting mental health in the workplace and promoting healthy organizational practices.

KEYWORDS: Burnout, occupational disease, civil liability, labor law, case law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO..... 6
1. SÍNDROME DE BURNOUT..... 9
1.1 CAUSAS E FATORES DE RISCO DA SÍNDROME DE BURNOUT..... 10
1.2 CARACTERÍSTICAS E SINTOMATOLOGIA DA SÍNDROME DE BURNOUT..... 12
1.3 IMPACTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS NO TRABALHADOR..... 14
1.4 CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO..... 16
2. CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO..... 19
3. DIFERENÇA ENTRE DOENÇA PROFISSIONAL E DOENÇA DO TRABALHO..... 23
4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA SÍNDROME DE BURNOUT E O DEVER DE INDENIZAR: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL..... 26
CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 49

INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente, especialmente diante das transformações nas dinâmicas laborais que intensificaram a competitividade, a sobrecarga de tarefas e a pressão por resultados. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico, emocional e mental, emerge como uma das principais condições associadas ao ambiente ocupacional. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno relacionado ao trabalho, a síndrome levanta importantes discussões sobre a responsabilidade das empresas em prevenir e mitigar seus impactos nos trabalhadores.

Ao abordar o Burnout como doença ocupacional, é possível analisar suas implicações legais, particularmente no que se refere à responsabilidade civil do empregador. A caracterização da síndrome como uma condição ocupacional implica em sua equiparação ao acidente de trabalho, conforme previsto pela legislação brasileira, o que pode resultar no direito à reparação de danos pelos trabalhadores acometidos. Assim, surge o questionamento central que orienta este estudo: como a caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional influencia a responsabilidade civil do empregador e o direito indenizatório do empregado?

A resposta a essa questão requer a análise de diversos fatores. De um lado, a síndrome reflete condições laborais inadequadas, como carga excessiva de trabalho, ausência de suporte organizacional e pressões desmedidas. Por outro lado, sua classificação como doença ocupacional fortalece o entendimento de que o ambiente de trabalho deve ser estruturado para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. No campo jurídico, a jurisprudência brasileira tem avançado no reconhecimento do Burnout, ainda que persistam desafios na sua comprovação e na responsabilização dos empregadores.

Este estudo tem como objetivo principal analisar a relação entre a Síndrome de Burnout como doença ocupacional e a obrigação do empregador de indenizar o trabalhador. Para alcançar esse objetivo, buscou-se estudar a classificação do Burnout como doença ocupacional e sua equiparação ao acidente de trabalho; analisar decisões jurisprudenciais relacionadas ao direito indenizatório de trabalhadores acometidos pela síndrome; e explorar as

consequências jurídicas para os empregadores em casos de negligência no manejo dessa condição no ambiente laboral.

A relevância deste tema transcende o campo jurídico, uma vez que a discussão sobre a saúde mental no trabalho reflete preocupações da sociedade em geral com a qualidade de vida no emprego e a dignidade do trabalhador. Em tempos de mudanças constantes no mercado, compreender o impacto do Burnout e buscar soluções para sua prevenção contribui para o fortalecimento de relações laborais mais equilibradas e justas.

Metodologicamente, este trabalho adota a revisão bibliográfica, fundamentando-se em doutrina especializada e na análise de jurisprudências sobre o tema. Essa abordagem permite um diálogo entre os conceitos teóricos e as aplicações práticas, ressaltando a importância de um tratamento multidisciplinar para questões relacionadas à saúde ocupacional e à responsabilidade civil.

Ao longo deste estudo, espera-se demonstrar a complexidade do Burnout enquanto problema jurídico e social, ressaltando a necessidade de políticas preventivas e mecanismos eficazes de reparação de danos no ambiente de trabalho. Este trabalho visa não apenas contribuir para o debate acadêmico, mas também oferecer subsídios para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e comprometidos com a proteção integral dos trabalhadores.

O presente estudo divide-se em capítulos para melhora compreensão do tema analisado. A título de introdução, contextualiza-se o tema e apresenta-se os objetivos e problemática central da pesquisa.

O primeiro capítulo explora detalhadamente a Síndrome de Burnout, abordando suas origens, causas, características e os impactos na saúde física e mental dos trabalhadores. O texto contextualiza o Burnout como um fenômeno relacionado ao ambiente laboral, com destaque para sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um problema ocupacional. Também analisa os fatores de risco, como sobrecarga de trabalho e ausência de suporte organizacional, e as consequências, como exaustão emocional e despersonalização, que afetam a qualidade de vida e o desempenho no trabalho.

O segundo capítulo trata da classificação da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, equiparada a um acidente de trabalho. Ele discute os

critérios legais e normativos que sustentam essa equiparação, como os artigos da Lei nº 8.213/91 e as regulamentações do Decreto nº 3.048/99. Essa seção também destaca o papel das condições de trabalho na caracterização do Burnout, enfatizando a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente laboral seguro e saudável. Além disso, são analisados casos jurisprudenciais que consolidam esse entendimento no direito brasileiro.

No terceiro capítulo, é apresentada a diferença conceitual e prática entre doença profissional e doença do trabalho, aspectos cruciais para o reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários. O capítulo explica que, enquanto a doença profissional é intrinsecamente ligada à atividade exercida, a doença do trabalho resulta de condições ambientais adversas. Essa distinção é fundamental para determinar a extensão da responsabilidade do empregador e os benefícios cabíveis ao trabalhador, especialmente no caso do Burnout.

Por fim, o quarto capítulo realiza uma análise jurisprudencial ampla e robusta sobre a responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout e o dever de indenizar. São examinados diversos casos judiciais, destacando decisões que reforçam a obrigatoriedade de reparação quando o ambiente de trabalho contribui significativamente para o desenvolvimento da síndrome. A análise enfatiza a importância da comprovação do nexo causal e a responsabilidade do empregador em adotar medidas preventivas para evitar o esgotamento físico e mental dos trabalhadores.

1. SÍNDROME DE BURNOUT

Marcos Mendanha (2023) ensina que a síndrome de Burnout, inicialmente descrita na década de 1970, emergiu como um fenômeno relacionado ao esgotamento emocional e físico associado ao ambiente de trabalho. O termo foi popularizado pelo psicólogo Herbert Freudenberger, que o utilizou para descrever o estado de exaustão vivenciado por profissionais da saúde expostos a demandas excessivas e estresse prolongado. Na época, a síndrome era interpretada como uma reação individual ao contexto laboral, geralmente ligada à incapacidade de lidar com pressões intensas.

Nos anos seguintes, o conceito evoluiu e passou a ser estudado de forma mais ampla, envolvendo diversas categorias profissionais. A psicóloga Christina Maslach contribuiu significativamente para o entendimento da síndrome ao desenvolver o Maslach Burnout Inventory (MBI) publicado em 1981, um dos instrumentos mais utilizados para avaliar o esgotamento ocupacional. Sua abordagem identificou três dimensões principais da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Esses elementos ampliaram a compreensão do problema, indo além da perspectiva individual e incorporando aspectos do ambiente organizacional (DELGADO, 2022).

Durante a década de 1980, os estudos começaram a relacionar o Burnout a condições específicas de trabalho, como carga excessiva de tarefas, falta de controle sobre o processo laboral e ausência de reconhecimento. Nessa época, a síndrome foi compreendida como um problema estrutural, conectado às características organizacionais e ao impacto cumulativo de situações adversas no trabalho. Essa visão foi fundamental para desvincular o Burnout de questões meramente psicológicas e colocá-lo como um reflexo de um ambiente de trabalho tóxico (BATISTA, 2020).

Carla Teresa Martins Romar (2022) ensina que com o passar do tempo, o Burnout deixou de ser percebido apenas como um fenômeno restrito a algumas profissões, como médicos, professores e assistentes sociais, para ser reconhecido em praticamente todas as áreas de atuação. Essa expansão no entendimento trouxe à tona a necessidade de estudos multidisciplinares que incluíssem a psicologia, a sociologia e a medicina ocupacional, permitindo uma

abordagem mais integrada. As transformações no mercado de trabalho, especialmente o aumento da competitividade e a digitalização, também contribuíram para a ampliação dos fatores associados à síndrome.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) desempenhou um papel importante na legitimação do Burnout como um problema de saúde pública. Em 2019, a síndrome foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional, definido por sintomas relacionados ao estresse crônico no trabalho que não foram adequadamente gerenciados. Essa inclusão representou um marco na consolidação do conceito, ao reforçar a necessidade de medidas preventivas e interventivas nos contextos laborais (MARTINEZ, 2023).

A evolução do conceito também refletiu as mudanças sociais e culturais ao longo das últimas décadas. O aumento da conscientização sobre saúde mental no ambiente de trabalho trouxe o Burnout para o centro das discussões sobre qualidade de vida e bem-estar no emprego. Além disso, os avanços na legislação trabalhista e nas políticas de saúde ocupacional em muitos países passaram a incluir a síndrome como uma condição a ser monitorada e prevenida por empregadores (GARCIA, 2020).

No Brasil, a síndrome ganhou maior destaque na literatura acadêmica e no debate público a partir dos anos 2000, acompanhando o movimento internacional. Diversos estudos foram realizados para identificar os principais fatores de risco no contexto nacional, como a sobrecarga de trabalho, baixos salários e relações laborais desgastantes, evidencia Carlos Henrique Bezerra Leite (2021). O reconhecimento da síndrome como uma doença relacionada ao trabalho também foi formalizado no âmbito do direito do trabalho e da previdência social, reforçando sua relevância como um problema contemporâneo.

Atualmente, a discussão sobre Burnout envolve a identificação de suas causas e a necessidade de mudanças estruturais no mercado de trabalho. A abordagem preventiva tem ganhado força, com a implementação de políticas voltadas à promoção da saúde mental e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Assim, o entendimento da síndrome continua a evoluir, refletindo os desafios e as demandas de uma sociedade em constante transformação.

1.1 **CAUSAS E FATORES DE RISCO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

A síndrome de Burnout tem suas raízes em uma combinação complexa de fatores relacionados tanto ao ambiente de trabalho quanto às características individuais e organizacionais.

Sobre o tema, Mauro Schiavi (2020) deixa claro que no centro desse fenômeno, estão as condições laborais que expõem os trabalhadores a níveis excessivos de estresse e pressão contínua. A sobrecarga de tarefas, prazos apertados e demandas conflitantes são elementos que contribuem significativamente para o desgaste físico e emocional. Ambientes de trabalho onde há falta de recursos, seja de pessoal ou materiais, intensificam a sensação de incapacidade para cumprir as exigências profissionais, fomentando o aparecimento dos sintomas associados ao Burnout.

O ambiente de trabalho também desempenha um papel crucial na gênese da síndrome. Espaços laborais marcados por relações interpessoais negativas, falta de apoio entre colegas e superior hierárquico, além de políticas organizacionais injustas, podem agravar o estresse ocupacional. A ausência de reconhecimento pelo esforço despendido e a falta de oportunidades de crescimento profissional geram insatisfação e desmotivação. Além disso, ambientes que não promovem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tendem a exacerbar os níveis de estresse, uma vez que os trabalhadores não conseguem se desvincular das responsabilidades laborais mesmo fora do expediente (BOMFIM, 2022).

Os fatores individuais também são determinantes na predisposição ao Burnout. Traços de personalidade como perfeccionismo, alto senso de responsabilidade e necessidade de controle podem levar os indivíduos a assumirem mais tarefas do que podem suportar. Pessoas com dificuldade em estabelecer limites e dizer “não” estão mais suscetíveis ao esgotamento. Além disso, a falta de habilidades de enfrentamento efetivas para lidar com o estresse cotidiano aumenta a vulnerabilidade à síndrome. A incapacidade de gerenciar emoções negativas e de buscar apoio quando necessário são aspectos que potencializam o desgaste emocional (CORREIA, 2023).

No âmbito organizacional, a cultura da empresa influencia diretamente o bem-estar dos funcionários. Organizações que valorizam apenas resultados, sem considerar o processo e as condições em que o trabalho é realizado,

contribuem para um ambiente propício ao Burnout. A falta de transparência nas comunicações internas, objetivos pouco claros e mudanças frequentes sem o devido preparo podem gerar insegurança e ansiedade nos colaboradores. Empresas que não investem em programas de saúde ocupacional e que negligenciam a importância da satisfação no trabalho tendem a apresentar maiores índices de funcionários acometidos pela síndrome (MARTINS, 2022).

Marcelo Braghini (2022) esclarece que a liderança também exerce impacto significativo sobre a saúde mental dos trabalhadores. Gestores autocráticos, que não promovem a participação da equipe nas decisões e que utilizam práticas de supervisão excessivamente rigorosas, podem criar um clima organizacional opressivo. Por outro lado, líderes que apoiam o desenvolvimento profissional, reconhecem os esforços e mantêm uma comunicação aberta reduzem os riscos de Burnout entre os membros da equipe. A qualidade da relação entre líderes e liderados é, portanto, um elemento chave na prevenção ou no desencadeamento da síndrome.

Outro fator a ser considerado é a falta de autonomia no trabalho. Quando os indivíduos sentem que não têm controle sobre como executar suas tarefas ou não participam das decisões que afetam seu trabalho, a sensação de impotência pode se instalar. Essa perda de controle é frequentemente associada ao aumento do estresse e à diminuição da satisfação profissional. Ambientes que encorajam a autonomia e oferecem espaço para a criatividade e a iniciativa pessoal tendem a proteger os funcionários contra o esgotamento (CALVO, 2021).

É importante destacar que a ausência de suporte social no ambiente de trabalho agrava a exposição aos fatores de risco. A falta de uma rede de apoio entre colegas e supervisores dificulta a troca de experiências e a busca por soluções conjuntas para os problemas enfrentados. O isolamento no ambiente laboral não apenas aumenta a percepção de estresse, mas também reduz as possibilidades de identificação precoce dos sinais de Burnout. A promoção de um ambiente colaborativo e de confiança mútua é essencial para minimizar os riscos associados à síndrome.

1.2 **CARACTERÍSTICAS E SINTOMATOLOGIA DA SÍNDROME DE BURNOUT**

A síndrome de Burnout apresenta características que a distinguem de outras condições relacionadas ao estresse, sendo marcada por um conjunto de sinais e sintomas que afetam tanto o bem-estar físico quanto psicológico do trabalhador. Marcos Mendanha (2023) relata que os sintomas mais frequentemente observados incluem exaustão emocional, caracterizada por uma sensação constante de esgotamento e falta de energia, mesmo após períodos de descanso. Esse estado de fadiga extrema compromete a capacidade do indivíduo de lidar com as exigências cotidianas, tanto no trabalho quanto na vida pessoal, gerando um ciclo de baixa produtividade e desmotivação.

Outro aspecto central é a despersonalização, ou seja, a adoção de uma postura indiferente ou cínica em relação ao trabalho e às pessoas com quem se interage profissionalmente. Essa atitude pode se manifestar na forma de comentários negativos, comportamento distante ou até mesmo insensibilidade diante das necessidades dos outros. Essa dimensão afeta, sobretudo, profissões que demandam contato direto com pessoas, como a área da saúde e educação, nas quais a empatia é um componente essencial (DELGADO, 2022).

A redução da realização pessoal também é um elemento característico da síndrome de Burnout. Os trabalhadores afetados frequentemente relatam sentimentos de inadequação, fracasso e inutilidade em relação às suas atividades. Essa percepção pode levar à perda de interesse pelo trabalho, diminuição da autoestima e dificuldade em encontrar sentido ou propósito naquilo que fazem. Esse quadro, ao se prolongar, pode agravar problemas como ansiedade e depressão, aumentando ainda mais o impacto negativo na qualidade de vida (MARTINS, 2023).

O diagnóstico da síndrome de Burnout requer atenção cuidadosa para diferenciar seus sintomas de outras condições, como o estresse agudo e a depressão. Embora compartilhem sinais semelhantes, como fadiga e desânimo, o Burnout é intrinsecamente ligado ao ambiente ocupacional e às condições de trabalho. Já a depressão apresenta uma gama mais ampla de causas, incluindo fatores biológicos, genéticos e sociais. O diagnóstico diferencial é crucial para que o tratamento seja adequado e eficaz, pois as abordagens para essas condições podem variar significativamente (BATISTA, 2021).

Carla Teresa Martins Romar (2022) estabelece que os critérios para a classificação do Burnout têm evoluído ao longo do tempo, permitindo uma melhor

delimitação do transtorno. A inclusão da síndrome na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional reforçou a importância de sua identificação e manejo. De acordo com a CID-11, o Burnout é definido por três dimensões principais: exaustão emocional, cinismo ou despersonalização e redução da eficácia no trabalho. Esses critérios ajudam a diferenciar o Burnout de outros transtornos de saúde mental e fornecem um guia para os profissionais da área.

A avaliação do Burnout frequentemente utiliza instrumentos validados, como o Maslach Burnout Inventory, que mede os níveis de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. No entanto, é importante que a avaliação vá além de testes padronizados, incorporando uma análise abrangente do histórico do trabalhador, suas condições de trabalho e a interação com o ambiente ocupacional. A abordagem multidimensional permite uma compreensão mais profunda das causas e manifestações da síndrome (MARTINEZ, 2023).

Além dos sintomas psicológicos, o Burnout também apresenta repercussões físicas significativas. Dores musculares, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e aumento da vulnerabilidade a doenças infecciosas são comumente relatados pelos indivíduos afetados. Esses sinais físicos reforçam a necessidade de uma abordagem integrativa, que contemple tanto o cuidado da saúde mental quanto a prevenção e o manejo de condições físicas associadas (GARCIA, 2020).

O reconhecimento precoce dos sinais e sintomas do Burnout é fundamental para prevenir sua progressão e minimizar os danos à saúde do trabalhador. Profissionais de saúde, gestores e os próprios trabalhadores devem estar atentos às mudanças comportamentais e físicas que possam indicar o desenvolvimento da síndrome. Intervenções precoces, baseadas em diagnóstico preciso e estratégias adequadas, são essenciais para o restabelecimento do bem-estar e da produtividade no ambiente ocupacional.

1.3 **IMPACTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS NO TRABALHADOR**

Os impactos da síndrome de Burnout na saúde física do trabalhador são amplos e frequentemente debilitantes. Um dos efeitos mais comuns é a

manifestação de dores musculares e tensões crônicas, especialmente na região cervical e lombar, resultado direto do aumento do tônus muscular associado ao estresse prolongado (LEITE, 2021). Além disso, o Burnout pode desencadear problemas gastrointestinais, como gastrite e síndrome do intestino irritável, em razão da liberação contínua de hormônios do estresse, como o cortisol, que afetam negativamente o trato digestivo.

Outra consequência física relevante é o comprometimento do sistema imunológico, que torna o indivíduo mais suscetível a infecções e doenças virais. O estado de esgotamento contínuo também está associado a doenças cardiovasculares, incluindo hipertensão arterial e aumento do risco de infarto. Essas condições são agravadas pelo impacto do estresse crônico sobre o ritmo cardíaco e a pressão sanguínea, além de comportamentos como sedentarismo, alimentação inadequada e consumo de substâncias nocivas, frequentemente adotados por indivíduos em situação de Burnout (SCHIAVI, 2020).

Vólia Bomfim (2022) evidencia que o sono também é severamente afetado. Insônia e distúrbios relacionados, como dificuldade para iniciar ou manter o sono, são frequentes entre os trabalhadores acometidos. Essa privação do descanso reparador cria um ciclo prejudicial, intensificando a fadiga física e mental e contribuindo para a manutenção dos sintomas. Além disso, a qualidade do sono comprometida afeta a capacidade de concentração, memória e tomada de decisão, prejudicando ainda mais o desempenho no trabalho e nas atividades cotidianas.

No campo da saúde mental, o Burnout tem reflexos profundos, sendo o estresse crônico um dos aspectos centrais. Esse estado constante de alerta gera uma sensação de sobrecarga mental e emocional, levando ao colapso das estratégias naturais de enfrentamento do indivíduo. O estresse prolongado, se não tratado, pode evoluir para quadros de ansiedade generalizada, caracterizados por preocupação excessiva, irritabilidade, sensação de nervosismo constante e até crises de pânico (CORREIA, 2023).

A ansiedade gerada pelo Burnout frequentemente se associa a sintomas depressivos, criando uma sobreposição de condições que afetam severamente a qualidade de vida do trabalhador. A depressão, em particular, manifesta-se como um sentimento persistente de tristeza, apatia e perda de interesse em atividades antes consideradas prazerosas. Esses sintomas podem levar ao

isolamento social e à dificuldade em manter relações interpessoais saudáveis, tanto no ambiente profissional quanto no pessoal (MARTINS, 2022).

Segundo Marcelo Braghini (2022), o Burnout também contribui para um aumento significativo de comportamentos de risco relacionados à saúde mental, como o abuso de substâncias psicoativas, incluindo álcool e medicamentos. Esses mecanismos de enfrentamento inadequados não apenas agravam o quadro psicológico, mas também podem comprometer ainda mais a saúde física, criando um ciclo de dependência e deterioração.

Além dos efeitos diretos, os reflexos psicológicos do Burnout podem desencadear problemas cognitivos, como dificuldade de concentração, lapsos de memória e redução da capacidade de raciocínio lógico. Essas alterações comprometem a produtividade e a qualidade do trabalho, gerando um impacto adicional na autoestima do trabalhador, que pode se sentir inadequado ou incapaz de lidar com as demandas profissionais (CALVO, 2021).

O impacto combinado sobre a saúde física e mental do trabalhador reforça a necessidade de uma abordagem holística para o manejo do Burnout. Intervenções que incluam mudanças no estilo de vida, suporte psicológico e adaptações no ambiente de trabalho são fundamentais para interromper o ciclo de prejuízos e promover a recuperação.

1.4 **CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Mauricio Godinho Delgado (2022) ensina que a síndrome de Burnout traz consequências significativas para o ambiente de trabalho, impactando diretamente a produtividade e o desempenho das organizações. Uma das repercussões mais evidentes é a redução da produtividade, que ocorre devido ao esgotamento físico e mental dos trabalhadores. A fadiga constante, associada à dificuldade de concentração e lapsos de memória, compromete a execução de tarefas e a qualidade dos resultados. Esse cenário é agravado pela desmotivação, que leva o trabalhador a se distanciar emocionalmente de suas atividades, afetando tanto a eficiência quanto a criatividade.

Outro reflexo importante é o aumento do absenteísmo, que se manifesta na forma de faltas frequentes e atrasos ao trabalho. A busca por afastamento se

torna uma estratégia para lidar com o ambiente laboral percebido como hostil ou opressor. Além disso, condições de saúde física e mental associadas ao Burnout, como insônia, problemas cardiovasculares e quadros de ansiedade e depressão, levam ao afastamento formal por questões médicas. Essa ausência constante de colaboradores sobrecarrega as equipes remanescentes, gerando um ciclo de estresse e insatisfação que perpetua o problema (MARTINS, 2023).

No campo das relações interpessoais, o Burnout contribui para o enfraquecimento dos vínculos entre colegas e superiores. A despersonalização, característica da síndrome, leva o trabalhador a adotar comportamentos mais frios e distantes, prejudicando a colaboração e o trabalho em equipe. Conflitos interpessoais tornam-se mais frequentes, especialmente em ambientes já marcados por alta competitividade ou pela falta de reconhecimento e apoio mútuo. Esse quadro afeta diretamente a coesão do grupo, reduzindo a capacidade de resolução conjunta de problemas (MENDANHA, 2023).

De acordo com Homero batista (2012), o clima organizacional também é afetado pela presença de trabalhadores com Burnout. Ambientes marcados por tensão, falta de comunicação eficaz e pressão excessiva tornam-se propícios para a propagação do desgaste emocional. A percepção de injustiça ou ausência de transparência nas decisões da liderança reforça sentimentos de insatisfação e desamparo entre os colaboradores. Esse cenário contribui para a deterioração da confiança na organização e nos gestores, impactando negativamente a cultura corporativa.

Outro aspecto relevante é a alta rotatividade de pessoal, também conhecida como turnover. Trabalhadores que vivenciam o Burnout frequentemente optam por deixar a organização em busca de ambientes menos estressantes. Esse processo gera custos significativos para as empresas, tanto financeiros, devido à necessidade de recrutamento e treinamento de novos funcionários, quanto operacionais, pela perda de conhecimento e experiência acumulados pelos trabalhadores que se desligam (ROMAR, 2022).

A queda no engajamento dos funcionários também é uma consequência direta do Burnout no ambiente de trabalho. Colaboradores que antes demonstravam comprometimento e entusiasmo tendem a adotar uma postura mais apática, limitando-se a cumprir o mínimo exigido de suas funções. Essa desconexão emocional com o trabalho impacta diretamente os objetivos

estratégicos da organização, dificultando o alcance de metas e a inovação (MARTINEZ, 2023).

Além disso, a síndrome de Burnout pode prejudicar a reputação da empresa, especialmente em um contexto onde a saúde mental no trabalho ganha cada vez mais visibilidade. Organizações que não implementam políticas de cuidado com o bem-estar de seus colaboradores podem ser vistas como insensíveis ou negligentes, afetando sua imagem perante o mercado e a sociedade. A percepção de que a empresa não valoriza seus trabalhadores pode desestimular novos talentos a se candidatarem, dificultando a atração de profissionais qualificados (GARCIA, 2020).

O impacto da síndrome de Burnout no ambiente de trabalho reforça a necessidade de intervenções voltadas à promoção de um clima organizacional saudável. Investir em programas de apoio psicológico, estratégias de gestão do estresse e políticas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são ações essenciais para mitigar os efeitos negativos da síndrome.

2. CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) esclarece que, embora o burnout conste na Classificação Internacional de Doenças (CID), ele não é tratado como uma “condição médica” ou uma enfermidade, mas como um “fenômeno ocupacional” (OMS, 2022).

Para Marcos Medanha (2023), a caracterização do burnout como uma doença ocupacional traz mudanças na maneira como a sociedade enxerga essa condição. O trabalhador afetado deixa de ser percebido como “incompetente” e passa a ser identificado como vítima de um ambiente de trabalho nocivo. Nesse contexto, o ambiente tóxico é considerado o principal fator desencadeante do problema no trabalhador. Assim, a responsabilidade é ampliada, deixando de ser exclusivamente do indivíduo e passando a incluir também o empregador, o que transforma o burnout em uma questão trabalhista e não apenas um problema pessoal.

É relevante destacar que o Anexo II do Decreto nº 3.048/99, na Lista “B”, relaciona as doenças ocupacionais, incluindo os “Transtornos Mentais e de Comportamento Relacionados ao Trabalho”, pertencentes ao Grupo V da CID-10. Entre elas, está a “Sensação de Estar Acabado”, conhecida também como “Síndrome de Burn-Out” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional”, com o código Z73.0 na CID-10. Outros fatores ocupacionais, como o ritmo exaustivo de trabalho (Z56.3) e condições físicas e mentais adversas ligadas ao trabalho (Z56.6), são apontados como elementos de risco para o desenvolvimento dessa síndrome (BRASIL, 1999).

A Lei nº 8.213/91, que regula os planos de benefícios da previdência social, apresenta no artigo 19 a definição de “acidente de trabalho”, estabelecendo a responsabilidade do empregador diante dessas situações (BRASIL, 1991).

Esse artigo conceitua o acidente de trabalho como aquele que ocorre no exercício de atividades realizadas a serviço de uma empresa ou empregador doméstico, resultando em lesão física ou disfunção que leve à morte, à perda ou à redução da capacidade para o trabalho, seja de forma temporária ou

permanente. Cabe à empresa adotar medidas efetivas para garantir a proteção e segurança no ambiente laboral. O descumprimento das normas de saúde e segurança por parte do empregador configura uma infração penal passível de multa. É também dever da empresa informar detalhadamente os trabalhadores sobre os riscos inerentes às atividades desempenhadas e aos materiais manipulados. A fiscalização dessas obrigações é responsabilidade do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, enquanto os sindicatos e entidades de classe devem atuar para garantir o cumprimento dessas normas regulamentadoras (BRASIL, 1991).

O artigo 20 da lei mencionada descreve como “acidente do trabalho” determinadas categorias de doenças. Entre elas estão: a) a “doença profissional”, definida como aquela causada ou desencadeada pelo exercício de funções específicas de uma profissão, sendo incluída na listagem do Ministério do Trabalho e da Previdência Social; b) a “doença do trabalho”, caracterizada por ser adquirida ou agravada devido às condições específicas em que o trabalho é executado e que apresenta vínculo direto com ele, também abrangida na lista prevista no inciso I. Além disso, esclarece-se que não são consideradas “doenças do trabalho”: a) enfermidades degenerativas; b) patologias relacionadas a faixas etárias; c) doenças que não gerem incapacidade para o trabalho; e d) enfermidades endêmicas contraídas por moradores de regiões onde estas ocorrem, salvo se houver comprovação de que derivam da exposição ou do contato direto relacionado à atividade laboral. Contudo, em situações especiais, se ficar demonstrado que a enfermidade resulta das condições específicas do ambiente de trabalho e mantém vínculo direto com ele, a Previdência Social deve reconhecê-la como acidente de trabalho (BRASIL, 1991).

A síndrome em análise enquadra-se no inciso II do artigo citado, por estar intrinsecamente associada às condições do ambiente laboral, sendo, portanto, equiparada a um acidente de trabalho.

Em 2015, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) classificou a Síndrome de Burnout como equivalente a um “acidente de trabalho”, fundamentando sua decisão no artigo 20 da Lei n.º 8.213/91, no julgamento do Recurso de Revista nº 959-33.2011.5.09.0026 (TST, 2015).

Esse julgamento tratou da indenização por danos morais relacionados à

Síndrome de Burnout, reconhecendo-a como uma enfermidade ocupacional equiparada a acidente de trabalho. O TST decidiu favoravelmente à reclamante, aumentando o valor da indenização por danos morais de R$ 10.000,00 para R$ 60.000,00. A decisão destacou a gravidade do sofrimento psicológico causado pela síndrome e sua conexão direta com as condições laborais no banco reclamado (TST, 2015).

O caso analisado inicialmente tratou do vínculo entre as práticas adotadas pelo banco e o surgimento da Síndrome de Burnout na empregada. O acórdão ressaltou que a trabalhadora enfrentou uma pressão constante e desmedida para alcançar metas inatingíveis, evidenciando um modelo de gestão agressivo e extremamente competitivo por parte da instituição. Essas condições foram apontadas diretamente como responsáveis pela origem da doença ocupacional, conforme demonstrado nos laudos periciais anexados ao processo (TST, 2015).

O empregador, em sua defesa, negou a existência de relação causal entre o ambiente de trabalho e a enfermidade, sugerindo que outros fatores externos poderiam ter contribuído para o quadro da empregada. Entretanto, o Tribunal rejeitou esse argumento com base em provas consistentes que indicavam sobrecarga excessiva de trabalho e pressões diretamente associadas às atividades exercidas pela reclamante no banco (TST, 2015).

A decisão também abordou a questão do valor da indenização por danos morais, inicialmente fixado em R$ 30.000,00, mas posteriormente reduzido pelo Tribunal Regional do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) concluiu que o montante não refletia a gravidade dos prejuízos sofridos pela trabalhadora, considerando tanto o impacto psicológico causado quanto a negligência do empregador em assegurar um ambiente de trabalho adequado. Assim, o TST decidiu aumentar a indenização para R$ 60.000,00, de modo a garantir uma reparação mais justa e proporcional ao sofrimento da empregada (TST, 2015).

A decisão fundamentou-se na importância de preservar a saúde mental dos trabalhadores e na responsabilidade das empresas de oferecer condições laborais que não comprometam o bem-estar psíquico de seus funcionários. O acórdão destacou que as práticas de gestão adotadas pelo banco foram fatores cruciais para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, evidenciando uma clara violação das normas legais de segurança e saúde no trabalho (TST, 2015).

Por fim, o acórdão sublinhou a relevância de reconhecer e reparar os

danos morais resultantes de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, especialmente quando estas decorrem de práticas empresariais inadequadas e prejudiciais. A decisão do TST reforçou a necessidade de os empregadores adotarem medidas preventivas e respeitarem as limitações individuais dos trabalhadores, buscando evitar situações de trabalho degradantes que comprometam a saúde física e mental dos empregados (TST, 2015).

A Síndrome de Burnout, por ser equiparada a um “acidente de trabalho”, está abrangida pela Seguridade Social. Contudo, para que a condição seja oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional, é imprescindível notificar o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) por meio da emissão de um Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) (DELGADO, 2022).

Após essa comunicação, o trabalhador deverá passar por uma perícia médica realizada pelo INSS. Caso a doença seja confirmada, ele terá direito aos benefícios previstos para acidentes de trabalho, como o auxílio-doença. Esse benefício é garantido quando o afastamento por incapacidade laboral ultrapassa quinze dias, permanecendo vigente até que o trabalhador se recupere, conforme estabelecido pelo artigo 59 da Lei n.º 8.213/91 (BRASIL, 1991).

Assim, quando a enfermidade é diretamente causada pelo trabalho e compromete a capacidade do indivíduo de exercer suas funções, seja de forma temporária ou permanente, o reconhecimento da incapacidade laboral é fundamental. Esse reconhecimento permite afastar o trabalhador do ambiente nocivo que desencadeou sua doença. Nos casos mais graves, pode ser concedida a aposentadoria por invalidez ou até mesmo pensão por morte.

Adicionalmente, o trabalhador que sofreu uma doença ocupacional tem assegurado o direito à estabilidade no emprego por um período de doze meses após o término do benefício previdenciário e seu retorno ao trabalho. Essa estabilidade, prevista no artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, impede que o empregado seja demitido sem justa causa durante esse período, garantindo a preservação do vínculo empregatício até sua plena recuperação (MARTINS, 2023).

O referido artigo da lei também estabelece que o contrato de trabalho do segurado que sofreu um acidente de trabalho deve ser mantido pela empresa por pelo menos doze meses após o término do auxílio-doença acidentário, independentemente de o trabalhador receber ou não o auxílio-acidente (BRASIL,

1991).

A estabilidade no emprego também é reforçada pela Súmula n.º 378 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 2012).

Esse dispositivo legal garante ao empregado acidentado a chamada “estabilidade provisória” pelo período de 12 meses após o término do auxílio-doença. Para que essa estabilidade seja aplicada, é necessário que o trabalhador tenha se afastado por mais de 15 dias e recebido o benefício de “auxílio-doença acidentário”. Ainda assim, mesmo em casos onde uma “doença profissional” vinculada ao trabalho é diagnosticada após a demissão, o direito à estabilidade pode ser reconhecido. Ademais, a estabilidade provisória também se estende aos empregados contratados temporariamente, conforme previsto no artigo 118 da mesma lei (BRASIL, 1991).

Com a recente inclusão do Burnout como “doença do trabalho”, os trabalhadores afetados passam a ter acesso a todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados para condições ocupacionais. Esses direitos incluem o “auxílio-doença”, que cobre o período necessário de afastamento, além da garantia de emprego por pelo menos 12 meses após o retorno às atividades laborais. Nos casos mais severos, onde é constatada uma incapacidade total e permanente, o empregado pode ainda se enquadrar para receber “aposentadoria por invalidez”.

3. DIFERENÇA ENTRE DOENÇA PROFISSIONAL E DOENÇA DO TRABALHO

No contexto do Direito do Trabalho, a distinção entre doença profissional e doença do trabalho é essencial para a análise das responsabilidades e garantias aplicáveis ao trabalhador. A legislação brasileira, especificamente a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 20, diferencia essas condições, assegurando direitos previdenciários e trabalhistas adequados aos empregados acometidos por essas enfermidades (BRASIL, 1991). Enquanto a doença profissional é caracterizada por estar diretamente relacionada à atividade laboral desempenhada, a doença do trabalho resulta de condições ambientais prejudiciais presentes no local de trabalho, mesmo que não estejam diretamente ligadas à função exercida.

A doença profissional é aquela que surge em razão da própria natureza do trabalho executado, sendo inerente a determinadas atividades. O exemplo clássico são as doenças pulmonares desenvolvidas por mineiros expostos à inalação constante de partículas prejudiciais, como ocorre com a silicose. Esses casos, geralmente, envolvem um nexo causal evidente entre a doença e a atividade desempenhada, tornando mais simples o reconhecimento da responsabilidade do empregador e a caracterização da enfermidade como ocupacional (LEITE, 2021).

Mauro Schiavi (2020), por sua vez, ensina que a doença do trabalho está relacionada às condições em que as atividades laborais são desempenhadas, podendo acometer qualquer trabalhador exposto a fatores nocivos presentes no ambiente laboral. Exemplo disso são os transtornos psíquicos, como a síndrome de Burnout, que podem ser desencadeados por ambientes marcados por pressão excessiva, falta de suporte e más condições organizacionais. Nesses casos, o nexo causal pode ser mais complexo de estabelecer, pois envolve variáveis diversas, como a organização do trabalho e a intensidade das demandas.

Uma distinção importante entre esses dois tipos de enfermidades está na previsibilidade. A doença profissional é frequentemente prevista em normas específicas e listada em regulamentos oficiais, como o Anexo II do Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social (BRASIL, 1999). Já as doenças

do trabalho, embora reconhecidas pelo mesmo decreto, possuem uma natureza mais aberta e ampla, pois dependem de fatores externos ao trabalhador que podem variar significativamente entre diferentes ambientes de trabalho.

A caracterização correta da enfermidade é de grande importância para o trabalhador, pois garante acesso aos benefícios previdenciários, como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, além de possibilitar a reparação de danos por parte do empregador. No caso da síndrome de Burnout, por exemplo, a sua classificação como doença do trabalho tem implicações diretas na responsabilização da empresa por negligência na manutenção de um ambiente laboral seguro e saudável (BOMFIM, 2022).

A doutrina jurídica destaca ainda que a prova do nexo causal, necessária para o reconhecimento de ambas as condições, é um ponto sensível no âmbito trabalhista. No caso das doenças do trabalho, em especial, o vínculo entre o ambiente laboral e a doença deve ser demonstrado com base em perícias técnicas e relatórios médicos detalhados, o que pode dificultar a obtenção de direitos pelo trabalhador, especialmente em casos em que o empregador não coopera com as investigações (CORREIA, 2023).

Além disso, a distinção entre esses dois tipos de doenças não apenas delimita os direitos do trabalhador, mas também impacta a esfera das obrigações do empregador. Enquanto a prevenção de doenças profissionais exige medidas específicas, como o fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados, a mitigação das doenças do trabalho demanda uma gestão organizacional eficiente, com atenção às condições ambientais e ao equilíbrio emocional dos empregados (MARTINS, 2022).

4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA SÍNDROME DE BURNOUT E O DEVER DE INDENIZAR: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

O presente capítulo faz uma análise jurisprudencial ampla e robusta acerca da responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout e de seu dever de indenizar.

O primeiro caso analisado trata-se de uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, nos autos de um Recurso Ordinário:

> RECURSO ORDINÁRIO. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. NÃO APLICAÇÃO. DECISÃO QUE SE ADEQUA À DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE. Ao analisar o v. Acórdão Id d82ec6d estabeleceu que a indenização de R$120.131,20. Esta E. Turma definiu que o valor mostrou-se adequado aos contornos do caso concreto, mormente em relação ao dano sofrido e ao padrão salarial da obreira. O artigo 223-G da CLT assim estabelece: Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. Todos estes elementos foram analisados. Não é necessário que v. Acórdão cite como a trabalhadora foi afetada em relação a todos estes incisos. No que concerne ao arbitramento da indenização, esta E. Turma não se limitou aos valores fixados nos incisos do § 1º do referido artigo. Assim, entendo que a decisão está plenamente de acordo ao decidido pelo STF, motivo pelo qual não há falar em adequação. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000122-43.2022.5.08.0018 ROT; Data: 31/08/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA) (TRT-8 - ROT: 00001224320225080018, Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, 3ª Turma, Data de Publicação: 31/08/2023) (TRT8, 2023)

O caso em análise trata de uma ação trabalhista movida por Jeane Ferreira Oliveira contra a Avon Cosméticos Ltda., visando o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e a responsabilização da empregadora pelo agravamento de sua condição de saúde. A autora alegou que, em virtude das atividades exercidas como gerente de setor por mais de dez anos, sob intensa pressão e cobrança de metas, desenvolveu a síndrome. Sua demanda incluía pedidos de indenização por danos morais, materiais, e o custeio do tratamento médico necessário à sua recuperação (TRT8, 2023).

Na inicial, a reclamante destacou o ambiente laboral adverso, caracterizado por jornadas excessivas, pressão para o cumprimento de metas inatingíveis, e falta de suporte por parte da empregadora. Ela argumentou que essas condições contribuíram diretamente para o seu adoecimento. Por outro lado, a reclamada defendeu que a responsabilidade pela doença não era sua, alegando ausência de provas de nexo causal direto entre as condições de trabalho e a doença apresentada (TRT8, 2023).

A decisão de primeira instância reconheceu parcialmente os pedidos da autora, concluindo pela existência de nexo causal entre a síndrome de Burnout e as condições de trabalho relatadas. Foi deferido o pagamento de R$ 120.131,20 a título de danos morais, valor considerado proporcional à gravidade do dano e às condições econômicas da empregadora. Além disso, determinou-se o custeio integral do tratamento médico da reclamante até sua plena recuperação, considerando-se a incapacidade parcial e temporária para o trabalho diagnosticada pela perícia (TRT8, 2023).

A perícia foi fundamental para a decisão, confirmando que a síndrome de Burnout é estritamente ocupacional, estando relacionada diretamente às atividades laborais da autora. O laudo apontou transtorno depressivo maior, ansiedade generalizada e ideação suicida como desdobramentos da síndrome. O documento destacou a falta de ações efetivas da empregadora para prevenir o esgotamento físico e emocional da trabalhadora, evidenciando a negligência no acompanhamento de sua saúde mental (TRT8, 2023).

A empresa, ao tomar ciência do quadro de saúde da autora, limitou-se a sugerir o uso de um serviço de apoio psicológico, sem adotar medidas concretas para adequar o ambiente de trabalho ou reduzir as pressões sofridas. A decisão judicial enfatizou que a ausência de ações preventivas e corretivas configurou culpa da reclamada, atraindo sua responsabilização pelos danos causados (TRT8, 2023).

Outro ponto relevante abordado pela decisão foi a inconstitucionalidade do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, que impõe limites à fixação de indenizações por danos morais. O Tribunal entendeu que tal limitação fere o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à reparação integral, o que reforçou a concessão de um valor indenizatório condizente com os danos experimentados pela reclamante (TRT8, 2023).

A decisão negou pedidos de pensão vitalícia, justificando que a incapacidade apresentada é temporária, e reafirmou a obrigação da reclamada de custear o tratamento médico, incluindo consultas e medicamentos. Foi ressaltada a obrigação da autora de comprovar periodicamente as despesas e o andamento de seu tratamento (TRT8, 2023).

Outro caso foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

> 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 do 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 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048, Relator: Des.Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 04/03/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 05/03/2021.) (TRT3, 2021)

A decisão judicial analisada refere-se ao recurso interposto por Edson José de Oliveira contra o Banco Bradesco S.A., no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, envolvendo o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e a consequente indenização por danos morais e materiais. O reclamante, admitido pela instituição financeira em 1986 e dispensado sem justa causa em 2017, alegou que o ambiente laboral estressante e a pressão constante contribuíram significativamente para o desenvolvimento da doença (TRT3, 2021).

O autor apontou o nexo causal entre as atividades desempenhadas no banco e a deterioração de sua saúde mental, baseando-se em documentos médicos que confirmavam o diagnóstico de Síndrome de Burnout. Ele pleiteou a reintegração ao emprego, estabilidade provisória e indenização pelos danos sofridos. O Banco Bradesco, por sua vez, negou a responsabilidade pelos danos à saúde do reclamante, sustentando que não havia prova do vínculo entre o ambiente de trabalho e a doença apresentada (TRT3, 2021).

Na análise do mérito, o Tribunal reconheceu que o ambiente de trabalho contribuiu, direta ou indiretamente, para o agravamento do estado de saúde do reclamante. A decisão destacou que, embora não houvesse comprovação de que o trabalho fosse a causa exclusiva do adoecimento, o nexo de

concausalidade ficou demonstrado, o que é suficiente para caracterizar a doença como ocupacional, conforme a legislação trabalhista e previdenciária (TRT3, 2021).

A reintegração ao emprego, já determinada em tutela de urgência, foi confirmada. Além disso, o Tribunal reconheceu a estabilidade provisória do trabalhador até junho de 2020, conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Quanto à indenização por danos morais, foi arbitrado o valor de R$ 40.000,00, considerando-se a gravidade do quadro clínico, o tempo de serviço do autor e a negligência do empregador em adotar medidas preventivas para proteger a saúde do trabalhador (TRT3, 2021).

A perícia médica desempenhou um papel crucial no caso, ao confirmar o diagnóstico de Síndrome de Burnout e o impacto negativo das condições de trabalho na saúde do reclamante. Embora o banco tenha argumentado que a perícia carecia de provas testemunhais complementares, o Tribunal considerou que os elementos documentais e o histórico do trabalhador eram suficientes para fundamentar a decisão (TRT3, 2021).

A decisão também abordou a relevância de um ambiente de trabalho equilibrado para a preservação da saúde mental e física dos trabalhadores. Nesse sentido, enfatizou-se a responsabilidade do empregador em adotar práticas que mitiguem os riscos associados a atividades laborais altamente exigentes e pressionadoras, especialmente em setores como o financeiro (TRT3, 2021).

Por outro lado, o pedido de indenização por danos materiais foi indeferido, uma vez que a perícia concluiu que o reclamante não estava incapacitado para o trabalho no momento da dispensa. O Tribunal fundamentou sua decisão no princípio da restituição integral, mas ponderou que a ausência de incapacidade laboral inviabilizava a concessão dessa reparação (TRT3, 2021).

A decisão ressalta a importância do reconhecimento da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, evidenciando os desafios enfrentados pelos trabalhadores em contextos de elevada exigência emocional e profissional. Além disso, reforça a necessidade de ações preventivas por parte dos empregadores e o papel essencial da Justiça do Trabalho na garantia de direitos e na responsabilização por danos causados no ambiente laboral (TRT3, 2021).

Outra decisão, também proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da

3ª Região pode ser visto a seguir:

> SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA RÉ. INDENIZAÇÃO DEVIDA DE FORMA INTEGRAL. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário da autora, e não havendo prova de que atividades alheias ao trabalho tenham atuado como concausa, impõe-se reformar a sentença para declarar a culpa exclusiva da reclamada e, consequentemente, afastar o entendimento de que as indenizações por danos morais e materiais seriam devidas pela metade. (TRT-3 - ROT: 0011315-34.2022.5.03.0070, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Decima Primeira Turma) (TRT3, 2024)

A decisão em análise aborda a demanda de Wendy Luiza Passos Leite contra a Caixa Econômica Federal, em que se discute o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, a relação entre a patologia e o ambiente de trabalho, e o direito a indenizações por danos morais e materiais. O caso também levanta debates sobre a manutenção de função gratificada e outros direitos trabalhistas decorrentes da relação empregatícia (TRT3, 2024).

A autora alegou que, durante o contrato de trabalho com a reclamada, sofreu com um ambiente laboral extremamente desgastante, marcado por cobranças excessivas, pressões por metas e ameaças de perdas de benefícios, o que culminou no desenvolvimento da Síndrome de Burnout, acompanhada de transtornos de ansiedade e depressão. Defendeu que a patologia foi agravada pelas condições de trabalho, pleiteando o reconhecimento da doença como ocupacional e a responsabilização integral da empregadora pelos danos sofridos (TRT3, 2024).

A Caixa Econômica Federal, por sua vez, contestou o nexo causal entre as condições de trabalho e o adoecimento da reclamante, argumentando que outros fatores, como o contexto pessoal da autora, contribuíram para o quadro clínico apresentado. A empresa também questionou as decisões de instâncias inferiores quanto à majoração das indenizações e à manutenção de direitos durante o afastamento médico (TRT3, 2024).

O laudo pericial foi peça-chave no processo, concluindo que as atividades laborais desempenhadas pela reclamante foram determinantes para o desencadeamento da doença. O perito ressaltou as condições adversas enfrentadas no ambiente de trabalho, como sobrecarga de funções e cobranças abusivas, e afirmou que esses elementos configuraram o nexo de causalidade

entre a síndrome e as atividades desempenhadas (TRT3, 2024).

A decisão do tribunal reconheceu a responsabilidade exclusiva da empregadora, afastando a tese de culpa concorrente defendida pela ré. O relator destacou que, embora fatores pessoais possam influenciar a saúde mental, o ambiente laboral é determinante quando atua como agente causador direto do esgotamento psicológico. Com base no laudo e nos depoimentos colhidos, foi majorada a indenização por danos morais para R$ 40.000,00, além da fixação de danos materiais em R$ 5.000,00, a serem pagos integralmente (TRT3, 2024).

A análise da manutenção da função gratificada durante o período de afastamento também foi abordada. A sentença inicial determinava a continuidade do pagamento da gratificação enquanto perdurasse a licença médica, mesmo após o limite normativo de 180 dias. O tribunal revisou parcialmente essa decisão, determinando a manutenção não apenas da remuneração, mas também do cargo de assistente de varejo durante o período de afastamento, garantindo maior estabilidade à reclamante (TRT3, 2024).

Além disso, a decisão abordou aspectos legais relevantes, como a inviolabilidade da dignidade da pessoa humana, assegurada pela Constituição Federal. O tribunal enfatizou que o empregador tem o dever de preservar a saúde e o bem-estar de seus funcionários, sendo inaceitável que práticas abusivas no ambiente de trabalho resultem em danos irreversíveis à saúde do trabalhador (TRT3, 2024).

Estuda-se agora uma decisão proferida pelo Tribunal regional do Trabalho da 14ª Região:

> RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. DOENÇA OCUPACIONAL. REPARAÇÃO CIVIL. SÍNDROME DE “BURNOUT”. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Esclarece-se que a síndrome de Burnout ou de esgotamento profissional desenvolve-se na interação de características do ambiente de trabalho e características pessoais, necessitando de atenção a singularidade de cada empregado. É conceituada como um distúrbio emocional com sintomas de esgotamento físico e psíquico, estresse, exaustão extrema, resultantes de situações de trabalho degastantes. É cediço que considera-se acidente do trabalho a doença profissional atípica ou mesopatia (doença do trabalho), assim entendida a produzida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (Lei nº 8.213/91, art. 20, I). Nesse contexto, a doutrina e a jurisprudência convencionaram que, para a configuração da responsabilidade civil subjetiva extracontratual e, consequentemente, o surgimento do dever de indenizar, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) ato ilícito; b) dano; c) nexo de causalidade. Na hipótese dos autos, discute-se a responsabilidade da

> empresa reclamada por danos de natureza material e moral, decorrentes de enfermidade psíquica apresentadas pelo obreiro que alega serem consequência de seu ambiente de trabalho. Com efeito, não obstante estar a referida doença psíquica catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo Decreto 3.048 de 6-5-1999, do Ministério da Previdência Social, constata-se que o obreiro não se desincumbiu de comprovar nos autos as condutas que desencadeassem o surgimento ou agravamento das enfermidades e demonstrassem a efetiva culpa da empresa reclamada, pelo que não restou caracterizado o nexo causal ou concausal entre as atividades laborais e sua doença psíquica. Recurso conhecido e não provido. (TRT-14 - ROT: 00007309720195140141, Relator: ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR, SEGUNDA TURMA - GAB DES ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR) (TRT14, 2022)

A decisão judicial analisada refere-se a um recurso ordinário interposto por Ricardo de Aguiar Custódio contra o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). O reclamante alegou ter desenvolvido Síndrome de Burnout devido às condições de trabalho enfrentadas durante seu contrato como instrutor de educação profissional. Entre os pedidos, incluiu-se o reconhecimento da doença como ocupacional, a concessão de indenizações por danos morais e materiais, e a garantia de estabilidade no emprego prevista na legislação previdenciária (TRT14, 2022).

O reclamante sustentou que as condições de trabalho eram altamente estressantes, marcadas por cobranças excessivas e episódios de tratamento rigoroso por parte de superiores. Ele relatou que essas condições contribuíram significativamente para seu adoecimento psíquico. O autor apresentou laudos médicos que confirmavam o diagnóstico de Burnout e argumentou que o nexo causal entre a doença e o ambiente de trabalho estava comprovado (TRT14, 2022).

Por outro lado, o SENAC refutou as alegações, afirmando que as condições de trabalho oferecidas não eram incompatíveis com as funções exercidas e que não houve condutas abusivas por parte da instituição. A defesa argumentou que o reclamante não conseguiu comprovar a existência de um nexo causal entre a doença diagnosticada e as atividades laborais desempenhadas, o que, segundo a reclamada, afastaria a responsabilidade civil da empresa (TRT14, 2022).

Na análise pericial, o diagnóstico de Síndrome de Burnout foi confirmado, com a atribuição de 50% de responsabilidade ao ambiente de trabalho. No entanto, o tribunal destacou que o laudo baseou-se principalmente nas

declarações do reclamante, sem que estas fossem corroboradas por provas robustas. Em seu depoimento, o reclamante admitiu que nunca sofreu ameaças de demissão ou tratamento desrespeitoso por parte de superiores, fatos que contradizem algumas das suas próprias alegações iniciais (TRT14, 2022).

Além disso, as testemunhas ouvidas no processo descreveram o ambiente de trabalho como regular, com cobranças compatíveis às exigências do cargo. Relataram que as tarefas designadas ao reclamante estavam dentro de sua área de atuação e que, quando solicitado, a instituição atendeu pedidos relacionados a alterações nas atividades atribuídas (TRT14, 2022).

Diante da ausência de comprovação de condutas abusivas ou de um ambiente de trabalho degradante, o tribunal concluiu que não foi demonstrado o nexo de causalidade necessário para configurar a responsabilidade civil da empresa. Assim, julgou-se improcedente o pedido de reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e, consequentemente, os pedidos de indenização e de estabilidade provisória (TRT14, 2022).

Essa decisão destaca a importância da produção de provas robustas para a configuração da responsabilidade civil em casos de doenças ocupacionais. Reforça-se a necessidade de que o nexo causal entre a doença e as condições de trabalho seja devidamente comprovado para que haja o reconhecimento de responsabilidade por parte do empregador. Além disso, evidencia que fatores multifatoriais, como questões pessoais e organizacionais, devem ser analisados em conjunto (TRT14, 2022).

A abordagem judicial nesse caso reafirma os princípios da responsabilidade subjetiva, que exigem a presença de ato ilícito, dano, e nexo de causalidade. O julgamento reflete uma posição conservadora quanto à avaliação de alegações relacionadas a doenças psíquicas no ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de equilíbrio entre proteção do trabalhador e os direitos do empregador, exigindo provas robustas do nexo causal entre o desenvolvimento da Síndrome de Burnout e o ambiente laboral (TRT14, 2022).

Verifica-se agora uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021015-21.2017.5.04.0122:

> SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E A JORNADA EXAUSTIVA. DANO MORAL CONFIGURADO.

> Comprovado, mediante laudo pericial e prova testemunhal, que o reclamante adquiriu a patologia identificada como a síndrome de burnout em razão da jornada exaustiva e regime de plantões implementados ao longo do curso contratual de longa duração, é devida a indenização pelos danos morais causados, ainda que não verificada a incapacidade ou redução da capacidade para o trabalho. Negado provimento ao recurso da reclamada. (TRT-4 - ROT: 00210152120175040122, Data de Julgamento: 23/09/2021, 2ª Turma) (TRT4, 2021)

O caso analisado refere-se a uma reclamação trabalhista movida por Marcelo Pereira Luzardo contra a empresa Invest Viagens & Câmbio Ltda., na qual o reclamante pleiteia o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, alegando que sua condição foi diretamente ocasionada pelas extenuantes condições de trabalho às quais estava submetido. O autor buscou indenização por danos morais e outros direitos trabalhistas decorrentes de sua doença (TRT4, 2021).

Marcelo Luzardo argumentou que enfrentou jornadas excessivas e regime de plantões contínuos durante mais de oito anos de contrato, que resultaram em estresse intenso e sintomas psíquicos graves, culminando no diagnóstico de Burnout. A defesa da reclamada negou a relação entre o ambiente laboral e a patologia apresentada, sustentando que a empresa não havia recebido qualquer notificação do trabalhador acerca de seu estado de saúde e que outros fatores poderiam ter contribuído para o quadro clínico (TRT4, 2021).

O laudo pericial indicou a existência de nexo causal entre as condições de trabalho e a doença adquirida. O perito apontou que o reclamante realizou jornadas de até 10 horas diárias, além de atender demandas em horários irregulares, sem o devido registro. Essas práticas, associadas à natureza exaustiva do serviço, foram identificadas como fatores contribuintes para o desenvolvimento do Burnout (TRT4, 2021).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu a responsabilidade da empresa pelos danos causados, destacando que, mesmo na ausência de incapacidade permanente ou afastamento previdenciário, o dano moral é presumido, devido ao impacto significativo da doença sobre o trabalhador. O reclamante foi indenizado em R$ 28.000,00 por danos morais, valor arbitrado com base na gravidade do sofrimento causado e na capacidade econômica das partes envolvidas (TRT4, 2021).

Outro ponto importante da decisão foi a rejeição ao pedido de estabilidade

no emprego. Embora o diagnóstico de Burnout tenha sido confirmado, o tribunal entendeu que a ausência de benefício previdenciário no curso do contrato e a não comprovação de incapacidade contínua inviabilizaram a concessão da estabilidade acidentária. Além disso, não foram identificados elementos suficientes para caracterizar despedida discriminatória (TRT4, 2021).

A sentença também incluiu a aplicação de multa por litigância de má-fé à reclamada, que opôs embargos de declaração considerados protelatórios, em desacordo com o artigo 1.026, §2º, do Código de Processo Civil. A multa foi fixada em 2% do valor atualizado da causa, reforçando a necessidade de boa-fé processual (TRT4, 2021).

Estuda-se agora decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho:

> I - AGRAVO . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT . NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. Em face das alegações constantes do agravo em análise, deve ser provido o apelo para melhor exame do agravo de instrumento. Agravo provido . II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT . NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. O Tribunal Regional concluiu que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador. Esta Corte tem entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, o nexo concausal traz a possibilidade de indenização. Ante a possível violação do art. 927, parágrafo único, do CCB, deve ser provido o apelo. Agravo de instrumento conhecido e provido . III - RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT . NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. No caso, trata-se a controvérsia em saber sobre a possibilidade de indenização referente à doença ocupacional (Síndrome de Burnout) com demonstração do nexo causal e sem comprovação de ato ilícito específico . O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho , faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador ou que a moléstia não decorra de situações comuns do labor ou da vida. Destacou que não foram demonstrados os danos alegados ou a ilicitude na conduta empresarial, afastando as pretensões indenizatórias do reclamante. Verifica-se que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas (Súmula 126 do TST). Isso porque foi consignada a tese jurídica de que o nexo causal entre a moléstia e a atividade desenvolvida não é suficiente para a reparação do empregado . Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária - operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome

> Burnout) , considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido , tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido . (TST - RR: 10002062920175020031, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 31/05/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023) (TST, 2023)

O caso analisado refere-se a um recurso de revista interposto por Alex Sandra de Holanda Sasso contra o Itaú Unibanco S.A., no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A controvérsia envolve o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, sua relação com o ambiente de trabalho e o direito à indenização por danos morais. O recurso questionava decisão anterior que afastou a responsabilidade da empresa, argumentando que não havia comprovação de ato ilícito patronal, embora o nexo de concausalidade tivesse sido reconhecido (TST, 2023).

A reclamante alegou que o ambiente laboral, caracterizado por metas excessivas e pressão constante, contribuiu significativamente para o desenvolvimento de sua condição psicológica, diagnosticada como Síndrome de Burnout. Ela solicitou indenização por danos morais, com base no nexo de causalidade entre a doença e as condições de trabalho. Em sua defesa, o Itaú Unibanco argumentou que outros fatores extralaborais poderiam ter influenciado o quadro clínico da trabalhadora e que não havia atos ilícitos que justificassem a responsabilização (TST, 2023).

O laudo pericial apontou o nexo de concausalidade entre as atividades desempenhadas pela reclamante e o agravamento de sua saúde mental. A perícia destacou que, embora a trabalhadora apresentasse predisposições psicossociais anteriores, o ambiente de trabalho foi um fator agravante relevante para a evolução do quadro clínico (TST, 2023).

O Tribunal Regional do Trabalho reformou a sentença de primeira instância ao entender que, embora o nexo de causalidade estivesse presente, a ausência de ato ilícito específico do empregador afastava o direito à indenização. Contudo, no julgamento do recurso de revista, o TST reconheceu a violação ao artigo 927 do Código Civil, que prevê a responsabilidade do empregador em situações de concausalidade, mesmo sem comprovação de culpa direta, especialmente em casos de doenças ocupacionais (TST, 2023).

O TST reformou a decisão regional e restabeleceu a sentença de primeira

instância, determinando o pagamento de R$ 20.000,00 a título de indenização por danos morais. O colegiado ressaltou que a culpa do empregador é presumida em casos como este, considerando-se a responsabilidade pela organização e condições do trabalho. A decisão também reforçou que a Síndrome de Burnout é uma doença diretamente relacionada ao ambiente laboral, conforme reconhecido por normas do Ministério da Saúde e legislação previdenciária (TST, 2023).

Além disso, o acórdão destacou a importância da prevenção e gestão de riscos ocupacionais por parte dos empregadores. Foi enfatizado que a ausência de políticas eficazes para mitigar os impactos da sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional pode gerar responsabilidade civil e danos irreparáveis à saúde dos trabalhadores (TST, 2023).

Esse caso evidencia a relevância do nexo de concausalidade como elemento suficiente para a configuração do direito à reparação em doenças ocupacionais. Também reforça o papel do TST na uniformização do entendimento acerca da responsabilidade dos empregadores, promovendo a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores no que tange à saúde e segurança no trabalho (TST, 2023).

Verifica-se outra decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho:

> 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. (TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015) (TST, 2015)

O caso em questão trata de um Recurso de Revista interposto por Salete Rubbo contra os bancos Itaú Unibanco S.A. e Banco Banestado S.A., no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A reclamante pleiteava o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, solicitando a reparação por danos morais e materiais decorrentes de condições laborais consideradas excessivamente estressantes (TST, 2015).

A reclamante argumentou que, após a sucessão empresarial do Banco Banestado pelo Itaú Unibanco, foram implementadas mudanças drásticas no ambiente de trabalho, como a imposição de metas abusivas, pressão constante por resultados e redução no quadro de funcionários. Essas condições, segundo a autora, teriam contribuído para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, confirmada por dois laudos periciais que apontaram o nexo causal entre a

doença e o ambiente laboral. A reclamante sustentou, ainda, que o empregador não tomou medidas preventivas, expondo-a a um ambiente prejudicial à saúde (TST, 2015).

A defesa dos bancos negou a existência de nexo causal entre a patologia e o trabalho, questionando a validade dos laudos periciais e atribuindo a doença a fatores externos. Alegaram, também, que a reclamante não estava permanentemente incapacitada e que o pagamento de benefícios previdenciários seria suficiente para suprir suas necessidades (TST, 2015).

O TST reconheceu a gravidade do caso, especialmente pela confirmação, nos laudos periciais, da relação entre a doença e as condições de trabalho. Os peritos destacaram que a Síndrome de Burnout é uma patologia crônica, sem perspectiva clara de cura, resultante de cobranças excessivas, falta de suporte organizacional e pressões emocionais intensas. O tribunal destacou que a doença integra o rol de doenças ocupacionais reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e está listada no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, com base no artigo 20 da Lei nº 8.213/91 (TST, 2015).

Com base na comprovação do nexo causal e na omissão do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho saudável, o TST reformou parcialmente a decisão do Tribunal Regional do Trabalho, fixando a indenização por danos morais em R$ 60.000,00, considerando inadequado o valor de R$ 10.000,00 arbitrado na instância anterior. O tribunal entendeu que o valor deveria refletir não apenas a gravidade do sofrimento causado à vítima, mas também desestimular condutas semelhantes por parte do empregador (TST, 2015).

A decisão também ressaltou a importância de políticas preventivas no ambiente de trabalho, reforçando o dever constitucional de proteção à saúde e segurança dos empregados. O TST reafirmou que o ambiente laboral deve respeitar a dignidade da pessoa humana, ajustando as condições de trabalho às capacidades e expectativas dos trabalhadores, conforme previsto na Constituição Federal (TST, 2015).

Além disso, o acórdão destacou a responsabilidade do empregador em oferecer suporte adequado para evitar doenças relacionadas ao trabalho. A ausência de medidas preventivas e o descaso com a saúde mental dos trabalhadores foram considerados fatores determinantes para a condenação (TST, 2015).

Esse caso reafirma a jurisprudência consolidada no reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, evidenciando o papel do Poder Judiciário na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Também serve de alerta para empregadores quanto à necessidade de promover um ambiente de trabalho equilibrado e compatível com os princípios da dignidade humana (TST, 2015).

Analisa-se agora uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

> DOENÇAS OCUPACIONAIS, SÍNDROME DE BURNOUT. INDENIZAÇÕES MATERIAIS E MORAIS. A prova oral foi convincente em demonstrar que a autora efetivamente não gozava de suas férias anuais, ficando o período de descanso restrito a uma mísera semana, além de algumas emendas de feriados, e, ainda assim, a obreira se mantinha disponível para a sua equipe, continuando a realizar tarefas a distância, mesmo que de maneira incompleta, seja em relação aos funcionários da ré, seja em relação aos franqueados, desvirtuando, assim, os essenciais objetivos dos descansos anuais. Claro, portanto, que a autora efetivamente padeceu da cada vez mais famosa e recorrente “Síndrome de Burnout”, assim conceituada como a doença “resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”.TRT da 2ª Região/SP. Processo n.º 1001272-67.2019.5.02.0712 (Recurso Ordinário). 12ª Turma. Relator Flávio Laet. (TRT-2 10012726720195020712 SP, Relator: FLAVIO ANTONIO CAMARGO DE LAET, 12ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 29/08/2021) (TRT2, 2021)

O caso analisado refere-se ao processo trabalhista em que Andrea Jorge Belavenuto moveu uma reclamação contra a empresa L'Occitane do Brasil S/A, pleiteando o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e a condenação da reclamada ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais. A autora sustentou que, em virtude das condições de trabalho impostas pela empresa, desenvolveu esgotamento físico e emocional, caracterizando a Síndrome de Burnout (TRT2, 2021).

A autora alegou que não gozava de férias regulares e que, mesmo em períodos de descanso, permanecia conectada com as demandas da empresa, atendendo franqueados e funcionários. Segundo ela, a sobrecarga de trabalho foi o principal fator desencadeador da doença. Por outro lado, a reclamada contestou, negando o nexo causal entre as condições de trabalho e o diagnóstico da autora, além de questionar a existência de provas concretas que demonstrassem sua responsabilidade (TRT2, 2021).

A decisão destacou a relevância das provas orais, que foram

determinantes para confirmar que a reclamante, de fato, não usufruía de seus períodos de descanso de forma adequada, realizando tarefas a distância mesmo durante as “férias”. Além disso, documentos médicos apresentados pela autora evidenciaram que ela estava em tratamento psicológico e psiquiátrico, com crises de ansiedade relacionadas ao ambiente de trabalho (TRT2, 2021).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu a existência de nexo causal entre as atividades laborais e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, classificando a doença como ocupacional. A decisão fundamentou-se, ainda, no laudo pericial, que concluiu pela contribuição significativa do ambiente de trabalho para o surgimento e agravamento da enfermidade, aplicando a Teoria da Equivalência das Condições (TRT2, 2021).

Em relação aos danos morais, foi reconhecido o caráter in re ipsa do prejuízo, uma vez que o surgimento de uma doença ocupacional, por si só, viola a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador. A indenização por danos morais foi arbitrada em R$ 15.000,00, com redução do valor anteriormente estipulado, considerando a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da penalidade (TRT2, 2021).

Quanto aos danos materiais, o Tribunal manteve a condenação da empresa ao reembolso de despesas médicas comprovadas pela autora, mas afastou a obrigação de arcar com despesas futuras, argumentando que a reclamante já havia retornado ao mercado de trabalho, exercendo atividades similares (TRT2, 2021).

A seguir, outra decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região:

> DOENÇA OCUPACIONAL. BANCÁRIA. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL. DESPEDIDA ARBITRÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. DEVIDA. O laudo pericial médico produzido foi contraditório a respeito da ocorrência ou não do nexo causal entre a patologia psiquiátrica que acometeu a autora. Por seu turno, foi comprovado, pela prova testemunhal e pelo laudo psicológico juntado como prova emprestada, que a reclamante sofre de síndrome de Burnout, a qual possui natureza ocupacional. Sendo a autora despedida estando doente, defere-se o pedido de indenização substitutiva em dobro do período em que esteve afastada, com o pagamento de salários e vantagens devidas, bem como de indenização por danos morais em razão da arbitrariedade da despedida imotivada. Recurso provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. ARTIGO 791-A, § 2º, DA CLT. COMPLEXIDADE DA CAUSA. As atividades do advogado, no caso, extrapolaram o trabalho ordinário, demonstrando o grau de zelo e

> complexidade excessiva a justificar a fixação do percentual dos honorários advocatícios no limite máximo. Assim, fixa-se o percentual em 15% (quinze por cento), nos termos do artigo 791-A, § 2º, da CLT. Recurso provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000153-81.2022.5.08.0012 ROT; Data: 27/02/2023; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: ROSITA DE NAZARE SIDRIM NASSAR) (TRT-8 - ROT: 00001538120225080012, Relator: ROSITA DE NAZARE SIDRIM NASSAR, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/02/2023) (TRT8, 2023)

O caso analisado envolve Antônia Kátia das Mercês Silva, autora da reclamação trabalhista, contra o Itaú Unibanco S.A. A controvérsia gira em torno do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, sua equiparação a acidente de trabalho, e a pretensão de indenização por danos morais e materiais, além de indenização substitutiva por despedida discriminatória (TRT8, 2023).

A reclamante alegou que desempenhou a função de agente comercial sob condições de trabalho extremamente exigentes, com jornadas longas, pressão por metas abusivas e carência de pessoal na agência bancária onde trabalhava. Como consequência, desenvolveu doenças físicas e psicológicas, incluindo a Síndrome de Burnout, diagnosticada durante o vínculo empregatício. Além disso, relatou ter sofrido assédio moral por superiores e discriminada ao ser excluída de reuniões e submetida a humilhações públicas (TRT8, 2023).

Por outro lado, o Itaú Unibanco negou qualquer relação entre as condições laborais e as patologias da reclamante. Argumentou que as doenças apresentadas seriam de caráter multifatorial e não possuíam nexo causal ou concausal com o trabalho desempenhado. Negou também qualquer prática de assédio moral e afirmou que a rescisão contratual ocorreu de forma legítima, no exercício de seu poder potestativo (TRT8, 2023).

A decisão de primeira instância indeferiu os pedidos da autora, acolhendo o laudo pericial, que concluiu pela inexistência de nexo causal entre as atividades desempenhadas e as patologias apresentadas. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região reformou parcialmente a sentença, considerando contraditórios os achados periciais e valorizando outras provas constantes nos autos, como o laudo psicológico juntado pela autora. Este laudo confirmou que a Síndrome de Burnout foi desenvolvida em razão do ambiente de trabalho, evidenciando a natureza ocupacional da enfermidade (TRT8, 2023).

A decisão do TRT-8 reconheceu a despedida da reclamante como discriminatória, uma vez que ocorreu enquanto a trabalhadora estava doente,

configurando ato contrário ao princípio da dignidade da pessoa humana e à função social do contrato de trabalho. Dessa forma, condenou a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva, em dobro, referente à estabilidade provisória de doze meses, bem como à indenização por danos morais no valor de R$ 35.000,00 (TRT8, 2023).

O acórdão destacou ainda que a proteção à saúde mental no trabalho é uma obrigação constitucional e legal do empregador. Ao negligenciar o impacto das condições de trabalho sobre a saúde da autora, a empresa violou sua obrigação de proporcionar um ambiente seguro e equilibrado. A decisão reafirmou a necessidade de prevenir doenças ocupacionais, reforçando que a indenização não substitui o dever de zelar pela saúde dos trabalhadores (TRT8, 2023).

Outro ponto relevante foi a fixação de honorários advocatícios sucumbenciais no percentual máximo de 15%, em virtude da complexidade e do zelo demonstrados na atuação do advogado da reclamante. A decisão buscou equilibrar os interesses das partes, valorizando o esforço jurídico necessário para sustentar a tese da autora (TRT8, 2023).

Por fim, analisa-se uma decisão proferida pelo Tribunal Regional da 5ª Região:

> DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovado, por perícia e relatórios médicos, que o trabalho atuou como concausa em relação ao agravamento da doença mental da Reclamante, decorrente da Síndrome de Burnout, diante dos sintomas físicos e psíquicos motivados por stress ocupacional, procede o pedido de pagamento de indenização por dano moral, pois configurada a responsabilidade civil patronal. Recurso da empresa desprovido neste particular. (TRT5, 2020)

O caso analisado trata do Recurso Ordinário interposto por S.E.L.V.S.L. contra a decisão proferida em primeira instância no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. O objeto principal da controvérsia é o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, bem como a determinação de responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pela trabalhadora em virtude das condições laborais (TRT5, 2020).

A reclamante, admitida como articuladora de ensino a distância, alegou que enfrentava jornadas extenuantes e situações de estresse ocupacional contínuo, que agravaram seu estado de saúde mental. Durante o contrato, foi

diagnosticada com Síndrome de Burnout e afastada para recebimento de auxílio-doença acidentário. Em sua reclamação, relatou que atitudes de superiores hierárquicos, como questionamentos sobre a validade de seus atestados médicos, contribuíram para o agravamento de sua condição, além de configurar assédio moral (TRT5, 2020).

A empresa reclamada contestou, sustentando que as patologias da autora eram preexistentes e de origem multifatorial, sem relação direta com o ambiente de trabalho. Apresentou como argumento central a ausência de provas suficientes para estabelecer o nexo causal entre as atividades laborais e a condição de saúde da reclamante (TRT5, 2020).

O laudo pericial produzido no processo foi essencial para o desfecho do caso. Ele confirmou a existência de nexo de concausalidade entre as atividades desempenhadas pela reclamante e o agravamento de sua saúde mental, incluindo a Síndrome de Burnout. O perito apontou que fatores estressores presentes no ambiente de trabalho contribuíram significativamente para a evolução da patologia, mesmo considerando a existência de condições preexistentes (TRT5, 2020).

A decisão de primeira instância havia condenado a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$ 200.000,00, além de indenização por danos materiais. Contudo, em sede de recurso, o Tribunal Regional do Trabalho reduziu o montante para R$ 80.000,00, considerando a proporcionalidade e a capacidade econômica das partes. A corte também fixou os danos materiais com base nos lucros cessantes, apurados a partir da última remuneração da autora e relacionados ao período de afastamento previdenciário (TRT5, 2020).

O acórdão destacou a importância de um ambiente de trabalho saudável, ressaltando que a negligência do empregador em relação à saúde e segurança de seus funcionários é passível de responsabilização civil. Também reafirmou que, mesmo em casos de concausalidade, o empregador é obrigado a reparar os danos sofridos pelos empregados, conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil (TRT5, 2020).

Outro ponto relevante foi a exclusão da condenação ao pagamento de honorários advocatícios, com base no entendimento de que, à época da distribuição da ação, ainda vigorava o regime anterior à Reforma Trabalhista,

que limitava essa condenação a casos de assistência sindical.

A análise dos julgados revela um panorama amplo e diversificado acerca do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional ou doença do trabalho, destacando as nuances na aplicação da responsabilidade civil dos empregadores em casos envolvendo a saúde mental dos trabalhadores. Um dos pontos convergentes em todas as decisões analisadas é a importância do ambiente laboral na prevenção ou agravamento da Síndrome de Burnout. Fica evidente que condições de trabalho excessivamente estressantes, marcadas por cobranças abusivas, jornadas prolongadas e falta de suporte organizacional, são frequentemente apontadas como fatores determinantes para o desenvolvimento dessa patologia.

Um aspecto relevante e também recorrente é o papel dos laudos periciais na comprovação do nexo causal ou concausal entre a doença e o ambiente de trabalho. Em todos os casos, os tribunais valorizaram a perícia médica como um elemento crucial para a decisão, especialmente em situações onde a reclamante já apresentava predisposições ou fatores externos que poderiam contribuir para o quadro clínico. Essa abordagem ressalta a necessidade de provas técnicas robustas e consistentes para sustentar a alegação de responsabilidade do empregador.

No entanto, os julgados divergem quanto à interpretação do nexo causal e ao reconhecimento da responsabilidade do empregador, mesmo destacando que a grande maioria das decisões reconheceu a responsabilidade do empregador no dever de indenizar o empregado. Enquanto algumas decisões reconheceram a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional inquestionável, responsabilizando diretamente o empregador, outras adotaram uma postura mais conservadora, enfatizando a multifatorialidade da patologia e afastando a obrigação de indenizar. Essa disparidade reflete a subjetividade na análise de cada caso, onde elementos como a natureza do ambiente laboral, o comportamento das partes e as provas apresentadas influenciam substancialmente o desfecho.

Outro ponto de divergência está relacionado aos valores das indenizações por danos morais e materiais. Os tribunais apresentaram diferentes critérios para arbitragem dos valores, considerando fatores como a gravidade do dano, a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da condenação.

Embora algumas decisões tenham fixado indenizações substanciais, outras optaram por valores mais modestos, gerando discussões sobre a proporcionalidade e a efetividade das condenações como forma de reparação e prevenção.

O reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional é um marco importante na jurisprudência trabalhista, evidenciando o avanço no entendimento sobre a saúde mental como um direito fundamental do trabalhador. Além disso, a equiparação ao acidente de trabalho reforça a obrigatoriedade dos empregadores em adotar medidas preventivas, promovendo ambientes laborais saudáveis e minimizando os riscos psicossociais. Essa visão progressista, entretanto, ainda enfrenta resistências, especialmente em contextos onde o ambiente de trabalho não é claramente identificado como fator predominante para o adoecimento.

Os julgados também ressaltam o papel do princípio da dignidade da pessoa humana, reconhecendo que a Síndrome de Burnout afeta não apenas a capacidade laborativa, mas também a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador. A responsabilização do empregador nesses casos visa não apenas reparar o dano causado, mas também sinalizar a importância de políticas internas voltadas à promoção da saúde no ambiente de trabalho, o que inclui a garantia de períodos de descanso efetivo, o suporte emocional e a adequação das exigências laborais às capacidades humanas.

A análise evidencia a relevância do Poder Judiciário na proteção dos direitos dos trabalhadores e na consolidação do entendimento sobre a responsabilidade civil em casos de doenças ocupacionais. Ainda que existam divergências nas decisões, o reconhecimento da Síndrome de Burnout como um problema real e ligado ao ambiente laboral é um avanço significativo, sinalizando a necessidade de uma abordagem mais sensível e preventiva por parte das empresas. Esse panorama reforça a importância de debates jurídicos e acadêmicos que promovam a uniformidade e a progressividade nas decisões judiciais relacionadas ao tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional trouxe à tona um importante debate sobre a responsabilidade civil do empregador e o direito indenizatório do empregado. Este estudo revelou que, ao equiparar a síndrome a um acidente de trabalho, a legislação brasileira amplia a proteção ao trabalhador, garantindo direitos previdenciários e trabalhistas, desde que o nexo causal entre a condição e o ambiente laboral seja devidamente comprovado. Essa exigência evidencia o papel central da perícia médica e documental nos processos judiciais relacionados ao tema.

Os casos analisados demonstram que a relação entre a síndrome e o trabalho não é apenas individual, mas frequentemente vinculada a práticas organizacionais inadequadas, como pressão excessiva, jornadas exaustivas e ausência de suporte psicológico. A jurisprudência tem reconhecido essa conexão, ainda que de forma cautelosa, ao exigir provas robustas que evidenciem a responsabilidade do empregador. Decisões que negam a indenização destacam a complexidade de demonstrar o vínculo direto ou indireto entre as condições laborais e o esgotamento físico e mental do trabalhador.

Por outro lado, os julgados favoráveis reforçam a necessidade de responsabilização do empregador em casos onde o ambiente de trabalho contribuiu significativamente para o desenvolvimento da síndrome. A análise mostrou que a negligência em adotar medidas preventivas, como a implementação de políticas de saúde mental e o monitoramento do bem-estar dos funcionários, é frequentemente considerada uma violação dos direitos trabalhistas. Essas decisões também destacam a relevância de práticas organizacionais saudáveis, que valorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A jurisprudência aponta ainda para o desafio de conciliar os direitos dos trabalhadores com a segurança jurídica dos empregadores. Enquanto algumas decisões priorizam a reparação integral do dano sofrido, outras enfatizam a necessidade de provas que excluam fatores externos ao trabalho. Essa dualidade exige uma abordagem equilibrada por parte do Poder Judiciário, que leve em consideração tanto as particularidades do caso quanto os princípios

constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalho.

Este estudo contribui para a compreensão dos limites e potencialidades da legislação vigente ao enfrentar os impactos do Burnout no âmbito trabalhista. A análise revelou que a prevenção, ao lado da reparação, é essencial para minimizar os impactos negativos dessa condição. Empregadores têm a responsabilidade de criar ambientes que priorizem a saúde mental, enquanto os trabalhadores devem ser incentivados a buscar apoio ao identificarem sinais de esgotamento.

Em síntese, a caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional influencia diretamente o reconhecimento do direito indenizatório do trabalhador, ao mesmo tempo que exige comprovações claras de responsabilidade. É crucial que os atores envolvidos, desde os gestores até os legisladores, avancem na construção de um cenário que previna o Burnout e assegure um equilíbrio justo entre os interesses das partes, contribuindo para um ambiente laboral mais humano e sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. Barueri/SP: Método, 2022.

BRAGHINI, Marcelo. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Leme/SP: Mizuno, 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 03 de nov. de 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde: Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 02 de nov. de 2024.

BRASIL. Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho. 2012. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void. Acesso em: 01 de nov. de 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. Leme/SP: Mizuno, 2021.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023.

MENDANHA, Marcos. **O que Ninguém te Contou Sobre Burnout**: Prevenção (organizacional e Individual), Sintomas, Diagnóstico, Tratamento, Além de Todas as Repercussões Previdenciárias e Legais. Leme/SP: Mizuno, 2023.

OMS. Organização Mundial da Saúde: Classificação Internacional de Doenças CID-11 - QD85. 2022. Disponível em: https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/pt#129180281. Acesso em: 29 de out. de 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.

TRT14. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000730-97.2019.5.14.0141. Relator Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior, julgamento em 01 de julho de 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/1743727871/inteiro-teor-1743727874?origin=serp. Acesso em: 08 de nov. de 2024.

TRT2. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Processo nº 1001272-67.2019.5.02.0712. Relator Desembargador Flavio Antônio Camargo de Laet, julgamento em 29 de agosto de 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1271733169/inteiro-teor-1271733173?origin=serp. Acesso em: 06 de nov. de 2024.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011012-62.2017.5.03.0048. Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, julgamento em 4 de março de 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1176511243/inteiro-teor-1176511266?origin=serp. Acesso em: 10 de nov. de 2024.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011315-34.2022.5.03.0070. Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, julgamento em 26 de janeiro de 2024. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2152351499?origin=serp. Acesso em: 09 de nov. de 2024.

TRT4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021015-21.2017.5.04.0122. Relator Desembargador Marcal Henri dos Santos Figueiredo, julgamento em 23 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1300295753/inteiro-teor-1300295765?origin=serp. Acesso em: 09 de nov. de 2024.

TRT5. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000593-82.2016.5.05.0461. Relatora Desembargadora Lea Reis Nunes, julgamento em 09 de dezembro de 2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/2171920713/inteiro-teor-2171920714. Acesso em: 04 de nov. de 2024.

TRT8. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000122-43.2022.5.08.0018. Relatora Desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, julgamento em 24 de maio de 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/1949927795/inteiro-teor-

1949927800. Acesso em: 11 de nov. de 2024.

TRT8. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000153-81.2022.5.08.0012. Relatora Desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, julgamento em 27 de fevereiro de 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/1770492288/inteiro-teor-1770492289?origin=serp. Acesso em: 05 de nov. de 2024.

TST. Tribunal Superior do Trabalho - Recurso de Revista nº 1000206-29.2017.5.02.0031. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, julgamento em 31 de maio de 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1853353415?origin=serp. Acesso em: 08 de nov. de 2024.

TST. Tribunal Superior do Trabalho - Recurso de Revista nº 959-33.2011.5.09.0026. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, julgamento em 29 de abril de 2015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950/inteiro-teor-186850970?origin=serp. Acesso em: 07 de nov. de 2024.

TST. Tribunal Superior do Trabalho - Recurso de Revista RR 959-33.2011.5.09.0026. Relator José Roberto Freire Pimenta, julgamento em 29 de abril de 2015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950. Acesso em: 30 de out. de 2024.