



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO

SARAH FERREIRA BENÍCIO MOREIRA

SÍNDROME DE BURNOUT: ESTUDO JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRT-7
E DO TST ENTRE OS ANOS DE 2021 E 2023

FORTALEZA

2023

SARAH FERREIRA BENÍCIO MOREIRA

**SÍNDROME DE BURNOUT: ESTUDO JURISPRUDENCIAL NO
ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO E DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho. Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho.

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M839s Moreira, Sarah Ferreira Benício.
 SÍNDROME DE BURNOUT: ESTUDO JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRT-7 E DO TST
 ENTRE OS ANOS DE 2021 E 2023 / Sarah Ferreira Benício Moreira. – 2023.
 111 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
 Curso de Direito, Fortaleza, 2023.
 Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho.
1. síndrome de burnout. 2. esgotamento profissional. 3. direito do trabalho. 4. meio ambiente do
 trabalho. I. Título.

CDD 340

SARAH FERREIRA BENÍCIO MOREIRA

**SÍNDROME DE BURNOUT: ESTUDO JURISPRUDENCIAL NO
ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO E DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho. Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho.

Aprovada em 11/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Beatriz Rêgo Xavier
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Jackson Dnaja Nobre Figueiredo (Mestrado)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Fátima e Evandro, por sempre terem me incentivado e feito o possível para que eu pudesse abraçar e me dedicar ao máximo aos meus estudos, por acreditarem mais em mim do que eu mesma. Também às minhas irmãs Lara e Maria Clara, por dividirmos os momentos bons e os ruins, mas principalmente pelas lembranças que mais nos fazem rir.

À minha família de “longe”, pelo apoio e fé genuínos e por celebrarem minhas conquistas. Aos que vieram antes de mim, aos que estão comigo e, principalmente, aos que não puderam chegar aonde eu estou. Isso aqui é tanto de vocês quanto meu.

À tia Socorro ou “Cocolha”, por ter cuidado tão bem de mim até onde minhas memórias conseguem alcançar. Espero que, onde quer que você esteja, possa sentir algo bom me vendo daí como sinto lembrando de você daqui.

Às minhas melhores amigas desde a adolescência, Arícia e Gabriella, por estarem por perto (apesar de algumas distâncias físicas) em todos esses anos, por terem crescido e mudado comigo, por continuarem por perto de quem eu sou hoje, me apoiando e compartilhando tanto, do denso ao leve. Aos meus amigos de infância Jade, Marília, Luciano e Ítalo, pelos muitos anos, histórias e risadas que temos juntos.

À minha amiga e eterna vizinha Vitória, que mesmo que agora há quilômetros (e não mais andares) de distância, tem um canto especial na minha vida desde a nossa adolescência, com nosso humor tão específico e as tantas coisas partilhadas.

Ao meu amigo Samuel, por todas as conversas profundas, e também às minhas amigas Mariana Coelho, Nayra e Nayane, por terem entrado na minha vida em tempos nublados, e dentro das nossas coisas em comum me deram tanto acolhimento e amizade.

Ao IFCE, por ter me proporcionado os melhores anos da minha vida (até agora) com muito afeto e memórias com meus amigos Lucas, Maju, Charliane, Rodrigo, Café, Geordan, Iasmin, Marden, Glayd e Lívia, que eu tanto amo para além daqueles tempos. Sempre que eu penso em pertencimento, lembro de vocês.

Aos meus amigos de todos os cantos: Vitória, Nathalia e Camila, principalmente aos queridíssimos Lucas e Stefanie por todo o suporte, companhia e carinho que atravessam os anos. Obrigada à Shelen, que me deu muito suporte e estímulo na produção desse trabalho.

Um agradecimento especial também aos amigos que chegaram a pouco, mas que vêm trazendo muito afeto e momentos divertidos para a minha vida: Lucas Rodrigues,

Fefa, Mariana Resplande, Ivens, Thais Pontes, Cecília, Lucas Nobre e Cibele, essa é pra vocês.

Ao NAJUC (Núcleo de Assessoria Jurídica Comunitária), o projeto de extensão da UFC ao qual me dediquei por cerca de quatro anos, por ter me mostrado sentido no que é fazer direito. Também aos meus companheiros de assessoria jurídica popular Ariel, Bella, Ruth, Layessa, João Vito, Thais, Moisés, Matheus Sá, Arianny, Carol e Ivina, com quem tanto aprendi e fui acolhida na construção desse espaço.

Aos meus amigos Paloma, Jefferson e Duda, pela companhia dentro e fora dos muros da Faculdade de Direito, pelos cafés, conversas e por todo o afeto que me deram durante a graduação, espero muito que esses laços se prolonguem na vida pós-universidade. Também às minhas amigas Ana Clara, Letícia, Isabela, Beatriz Feitosa, Milena e Stephanie, pelas trocas e pelo carinho nesses últimos cinco anos.

Aos professores Gustavo Cabral, Márcia Correia, Paulo Antônio Albuquerque, Emmanuel Teófilo Furtado Filho, Lígia Melo, Gustavo Raposo, Raquel Machado, Beatriz Xavier e Emmanuel Teófilo Furtado, que foram grandes referências acadêmicas durante a minha graduação, me instigando e inspirando tanto enquanto acadêmica, quanto como cidadã.

Ao Escritório de Direitos Humanos e Assessoria Jurídica Popular Frei Tito de Alencar, por ter me ensinado tanto sobre o que não consta nos livros jurídicos. Principalmente aos meus amigos de estágio Beatriz, Katarinne, Camille e David, por terem tornado a rotina daqueles tempos tão leve. Um agradecimento especial para a advogada Mayara Justa, que tanto me ensinou (e felizmente ainda ensina) sobre o que é fazer direito para as pessoas reais. Aos queridíssimos Julianne Melo, Márcio Alan, Francisco Miguel e Talita Maciel, por toda a paciência, incentivo e boas trocas.

À Frente de Luta por Moradia Digna, por ter me ensinado tanto na luta e no coletivo.

À Defensoria Pública do Estado do Ceará, instituição que tem o meu apreço desde o início da graduação e para a qual dediquei meus últimos (quase) dois anos. Me despeço muito grata, mas já sentindo saudades e na espera de um reencontro breve. Um obrigada especial à minha amiga de estágio Fernanda Arcoverde, pela companhia e pelas risadas fáceis, e à Dra. Maria Liduina Freitas, tanto pelo trabalho inspirador enquanto Defensora Pública, quanto pelas conversas descontraídas.

À Taís Lira, pelo acolhimento e profissionalismo que tanto me ampararam no último ano.

Ao meu professor e orientador Emmanuel Teófilo Furtado Filho, desde as aulas excelentes no início da minha graduação aos últimos meses, nos quais me proporcionou tempo e dedicação me ajudando nesse trabalho tão significativo para a minha formação, sendo sempre muito solícito e gentil.

Aos professores Beatriz Xavier e Jackson Nobre, pela disposição em compor a minha banca de TCC, é uma honra poder contar com a presença dos senhores nesse momento tão simbólico para a minha vida acadêmica.

A todos os professores que contribuíram para a minha formação, mesmo que em momentos distintos, mas que de alguma forma ajudaram a me conduzir ao lugar de onde escrevo hoje. Um agradecimento especial à professora Ana Paula de português no ensino fundamental e aos professores Ieda, Pedro Hermano e Mickaela no meu ensino médio no IFCE, cujo impacto na minha vida perpassou os ensinamentos da sala de aula.

Às músicas, livros, filmes, lugares, à tudo o que me inspira, instiga e aconchega, me tira da minha zona de conforto mas que também me faz me encontrar e parecer mais comigo mesma.

RESUMO

Este trabalho visa analisar e expor como a Justiça do Trabalho tem julgado os casos envolvendo a Síndrome de Burnout, conforme as jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, com recorte temporal compreendido entre os anos de 2021 e o primeiro semestre de 2023. De início, buscou-se compreender o que é a Síndrome de Burnout ou Esgotamento Profissional, destrinchando seus elementos caracterizadores, sintomas, prevenção, tratamento e peculiaridades, assim como demonstrando como esta condição de saúde mental tem afetado os trabalhadores brasileiros ao longo dos anos, observando demarcadores sociais como raça e gênero. Em sequência, foram elencados institutos jurídicos que resguardam a saúde e a integridade do trabalhador, entre os quais a dignidade da pessoa humana, o direito ao meio ambiente e à saúde nos termos constitucionais, assim como aspectos do meio ambiente do trabalho que amparam a higidez do sujeito que labora, para em seguida serem mencionados os instrumentos cabíveis quando estes direitos são violados e as possíveis alternativas de enfrentamento do Burnout e de outras questões de saúde mental no contexto ocupacional. Enfim, foram analisadas as jurisprudências do TRT-7 e do TST, compreendidas entre 2021 e o primeiro semestre de 2023, cujo mérito decidiu acerca do esgotamento profissional alegado pelo trabalhador. Ao fim, constatou-se que, além de no recorte temporal analisado a quantidade de decisões de ambos os tribunais terem aumentado ao longo dos anos, os julgados tendem a reconhecer o Burnout alegado pelo reclamante quando este resta amparado em provas específicas e que estabelecem nexos causal com o quadro da Síndrome alegada, dando ensejo à danos morais e materiais, estabilidade provisória por equiparação à acidente de trabalho e rescisão indireta.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Esgotamento Profissional. Meio Ambiente do Trabalho.

ABSTRACT

This work aims to analyze and expose how the Labor Court has judged cases involving the Burnout Syndrome, according to the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 7th Region and the Superior Labor Court, with a time frame between the years of 2021 and the first half of 2023. Initially, there was a search to understand what Burnout Syndrome or Professional Burnout is, unraveling its characterizing elements, symptoms, prevention, treatment and peculiarities, as well as demonstrating how this mental health condition has affected Brazilian workers over the years, observing social demarcators such as race and gender. In succession, legal institutes that protect the health and integrity of the worker were listed, including the dignity of the human person, the right to the environment and health in constitutional terms, as well as aspects of the work environment that support the legislation of the individual who works, for next to be mentioned the appropriate instruments when these rights are violated and the possible alternatives for coping with Burnout and other mental health issues in the occupational context. Finally, the jurisprudence of the TRT-7 and the TST, comprised between 2021 and the first half of 2023, were analyzed, whose merit decided on the professional burnout alleged by the worker. In the end, it was found that, in addition to the number of decisions of both courts having increased over the years in the analyzed time frame, the judges tend to recognize the Burnout alleged by the claimant when it remains supported by specific evidence and that establish a nexus causal relationship with the alleged Syndrome, giving rise to moral and material damages, provisional stability by equating it to an accident at work and indirect termination.

Key-words: Burnout Syndromes. Professional Burnout. Work Environment.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Incidência de quadros de Burnout entre os anos de 2021 e 2022.....	30
Tabela 2 – Incidência de quadros de Burnout conforme gênero no período de 2012 - 2022.....	31
Tabela 3 – Incidência de quadros de Burnout conforme a raça no período de 2012 - 2022.....	33
Tabela 4 – Incidência de quadros de Burnout durante o período da Pandemia de COVID-19.....	34

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 A SÍNDROME DE BURNOUT.....	16
2.1 Conceito.....	16
2.2 Elementos Caracterizadores: as dimensões e os sintomas da Síndrome de Burnout.....	22
2.3 Diferenciação entre Burnout, Estresse Ocupacional e Depressão.....	25
2.4 Prevenção e Tratamento.....	27
2.5 Números, gênero, raça e pandemia.....	29
2.5.1 Números gerais nos últimos dez anos.....	30
2.5.2 Gênero.....	31
2.5.3 Raça.....	32
2.5.4 Pandemia de COVID-19.....	34
3 ASPECTOS JURÍDICOS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO DO TRABALHADOR E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	36
3.1 Valores constitucionais de proteção à saúde dos trabalhadores.....	36
3.2 Considerações sobre o meio ambiente do trabalho e outros aspectos normativos.....	39
3.3 Efeitos jurídico-laborais do Burnout.....	49
3.4 Direito à desconexão.....	53
3.5 Semana de quatro dias.....	57
4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRT-7 E DO TST ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	59
4.1 Jurisprudência do TRT-7.....	60
4.2 Jurisprudência do TST.....	68
5 CONCLUSÃO.....	73
REFERÊNCIAS.....	76
APÊNDICE A - PROCESSOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO ENVOLVENDO A QUESTÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	85
APÊNDICE B -PROCESSOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ENVOLVENDO A QUESTÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	88
APÊNDICE C - JULGADOS DO TRT-7 DESFAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE BURNOUT.....	89

APÊNDICE D - JULGADOS DO TRT-7 FAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE BURNOUT.....	95
APÊNDICE E - JULGADOS DO TST DESFAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE BURNOUT.....	101
APÊNDICE F - JULGADOS DO TST FAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE BURNOUT.....	107

1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista que o labor é a atividade na qual o indivíduo investe grande parte de sua rotina diária e conseqüentemente de sua vida, perseguindo o seu sustento e a satisfação de suas necessidades básicas, assim como de sua família, é nítido o valor daquele para a vida do ser humano. Dada essa importância que o trabalho representa para o ser humano, que dedica tanto tempo e esforços para tal, lamentavelmente é comum que intrínsecos ao trabalho possam estar condições que atentam à dignidade e à saúde do trabalhador, de modo que não raro sua integridade física e mental são constantemente vulnerabilizadas.

Para além dos aspectos individuais do indivíduo que possam influenciar na sua percepção das atividades profissionais nas quais está inserido, o meio ambiente desse trabalho, seu contexto e suas relações interpessoais podem abarcar potenciais riscos à sanidade do trabalhador.

Quando a demanda laboral vai de encontro aos limites do indivíduo, tal discrepância pode surtir efeitos negativos para o organismo daquele, de modo que podem haver reações físicas e psíquicas, como é o caso de condições de saúde mental como a ansiedade, a depressão, a Síndrome de Burnout entre outros. Respalhando o quão comum tais questões são na contemporaneidade, há diversos dados e estudos que indicam que quantidade considerável de trabalhadores é afetada por alguma questão de saúde mental.

Nesse rumo, a Síndrome de Burnout ou esgotamento profissional é uma entre tantas questões problemáticas para a higidez do ser humano, tratando-se de uma espécie de estresse cronicado que incide especificamente no contexto de trabalho.¹ Tendo seus estudos iniciados por volta dos anos 70 por Freudenberger², pouco mais tarde nessa mesma década a psicóloga Christina Maslach consagrou-se como uma das estudiosas com as mais significativas contribuições e avanços no estudo do tema³, tendo realizado diversos estudos em parceria com os autores Susan Jackson e Michael Leiter.

¹ SILVA, Liandra Nogueira Soares da et al. MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí. **Guia Prático sobre a Síndrome de Burnout. Bem Viver no MPPI Teresina** – PT: Bem Viver no MPI, 2020. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023, 9h.

² NORO, Niura Terezinha Tondolo. **Síndrome de burnout entre trabalhadores de um hospital geral**. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

³ MOREIRA, Brenda Karoline. **A síndrome de burnout e suas implicações no ambiente empresarial**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá: Laranjal do Jari, 2022.

Não obstante os estudos voltados para a questão do esgotamento profissional tenham tido os impulsos iniciais há mais de cinquenta anos, apenas no ano de 2022 a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a incluir a Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11).⁴

Nesse sentido, no contexto brasileiro a Portaria nº 2.309/2020 do Ministério da Saúde⁵ foi a responsável por acrescentar a Síndrome de Burnout à relação de transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho, contemplada pela Portaria nº 1.339/1999⁶ do mesmo Ministério. Tal disposição encontra consonância com os valores constitucionais entre os quais a proteção à dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e a proteção aos trabalhadores e ao ambiente laboral.

Um dos pormenores representativos da relevância do estudo realizado reside no fato de que a inclusão do Burnout na lista da OMS confirmou a necessidade e a urgência da abordagem desta condição de saúde mental própria do ambiente de trabalho, o que reitera a atualidade do tema. Além disso, se a presença de quadros de esgotamento profissional está ocorrendo com frequência no contexto organizacional, são flagrantes as violações ao direito à saúde e ao meio ambiente, à dignidade da pessoa humana, assim como a outras garantias nesse sentido, sendo necessário compreender e aprofundar esse debate, a fim de repensar estratégias para o seu enfrentamento com vistas ao resguardo do sujeito que labora.

Sob esse prisma, este trabalho teve como intuito central a análise da jurisprudência no âmbito do TRT-7 e do TST acerca da Síndrome de Burnout e utilizou como demarcador temporal o ano de 2021 (ano posterior à inclusão da Síndrome na lista da OMS) até o primeiro semestre do corrente ano de 2023, a fim de compreender quais elementos os referidos tribunais têm levado em conta ao proferir decisões acerca do tema.

Ainda sobre a análise jurisprudencial, justifica-se que foram escolhidos os tribunais TRT-7 e TST com o intuito de apresentar tanto um panorama estadual do Ceará, quanto uma perspectiva dos casos que são levados à jurisdição de nível nacional em sede recursal, respectivamente. Além disso, o TRT-7 contempla o estado no qual localiza-se a Universidade Federal do Ceará (UFC), no âmbito da qual o presente estudo foi conduzido,

⁴ NEVES, Úrsula. Síndrome de burnout entra na lista de doenças da OMS. **Portal PEBMED**, [S.l.], 4 jun. 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms>. Acesso em: 18 abr. 2023, 9h.

⁵ MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 2.309, 28 de agosto de 2020. [S.l.]. **Diário Oficial da União**, 2020. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2020/prt2309_01_09_2020.html. Acesso em: 12 mar. 2023, 13h.

⁶ MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 1.339, 18 de novembro de 1999. [S.l.]. **Diário Oficial da União**, 1999. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 12 mar. 2023, 11h.

havendo também maior proximidade e familiaridade com este tribunal por razões de localização espacial. Ou seja, intencionou-se apreciar a questão do esgotamento profissional tanto à nível estadual, no tribunal correspondente ao estado do Ceará, quanto em sede recursal inerente ao TST.

A fim de compreender o tema, inicialmente foram apresentados alguns dos conceitos básicos para entender o que é o Burnout. Em seguida, indicou-se alguns dos elementos jurídicos que amparam a saúde mental e a integridade do trabalhador em suas atividades laborais, entre os quais a constituição, o meio ambiente do trabalho e alguns marcos normativos internacionais. Enfim, foram examinadas as jurisprudências dos tribunais mencionados no período de tempo indicado, a fim de compreender como os julgadores têm interpretado e decidido sobre o tema.

A fim de viabilizar a compreensão almejada sobre o tema, foi utilizada uma metodologia de pesquisa bibliográfica e qualitativa, debruçada sobre livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses sobre o tema, assim como matérias jornalísticas, dados de pesquisas e análise jurisprudencial.

Nesse sentido, no primeiro capítulo as nuances da Síndrome de Burnout foram destrinchadas, de modo a compreender seus conceitos conforme a óptica de distintos autores ao longo do tempo. Ademais, também foi exposto sobre os elementos caracterizadores que representam a multidimensionalidade da Síndrome, os quais a exaustão emocional, a despersonalização e o baixo grau de realização pessoal, e os sintomas que podem ser manifestados diante de um quadro de Burnout. Também foi feita uma distinção entre o esgotamento profissional, o estresse ocupacional e a depressão, tendo em vista que mesmo que estes tenham pontos em comum, motivo pelo qual são comumente confundidos, possuem particularidades. Ainda, foram abordadas as possibilidades de prevenção e tratamento. Ao fim do capítulo, foram expostos índices que compreendem o período dos últimos dez anos, com tópico específico para a época da pandemia de COVID-19, relacionando o Burnout com aspectos comparativos de gênero e raça.

Já no segundo capítulo foram esmiuçados os aspectos jurídicos que podem estar relacionados à questão do trabalhador acometido pelo esgotamento profissional. Deste modo, foi discorrido acerca dos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da saúde, do meio ambiente e da proteção que deve ser inerente ao trabalho. Em sequência foram apresentados outros aspectos normativos, inclusive internacionais, marcos históricos e princípios especificamente voltados para a proteção do meio ambiente, cuja proteção abarca o meio ambiente do trabalho, no qual o indivíduo que labuta está inserido. A seguir, foram

indicadas possibilidades jurídicas cabíveis diante da constatação de um quadro de Síndrome de Burnout em juízo. Por fim, foi exposto brevemente acerca de possibilidades latentes que podem evitar e reduzir o número de casos de Burnout, como o direito à desconexão e da semana de quatro dias.

Por último, o capítulo final propôs uma análise jurisprudencial debruçada sobre os julgados do TRT-7 (localizado no estado do Ceará) e do TST, com foco no período entre o ano de 2021 e o primeiro semestre de 2023, a fim de avaliar a quantidade de casos judicializados abordando o tema do esgotamento profissional, assim como os pontos considerados no julgamento de mérito destas decisões.

2 A SÍNDROME DE BURNOUT

De antemão, serão apresentados aspectos fundamentais para a compreensão básica sobre o que é a Síndrome de Burnout. Para tal, serão explanados os conceitos e considerações de alguns autores, assim como também serão explicados quais os seus sintomas e elementos característicos, suas formas de prevenção e de tratamento, além do que distingue o Burnout de outras questões de saúde mental. Ademais, serão expostos alguns dados a fim de exemplificar e ilustrar como o esgotamento profissional tem se manifestado ao longo dos anos, inclusive no contexto de pandemia de COVID-19, levando em conta aspectos como raça e gênero.

2.1 Conceito

O tratamento dirigido ao trabalhador desde o período que sucedeu a Revolução Industrial tem sido bastante problemático, tendo em vista a combinação entre a instrumentalização da dignidade daquele e a intensidade das jornadas de trabalho. Nesse contexto, embora a produção em massa tenha sido responsável por ampla geração de empregos, as condições nas quais estes eram ofertados eram de séria exploração dos trabalhadores, com repercussões que ultrapassavam os limites físicos do local de trabalho.⁷

Conforme Dejours, não necessariamente o trabalho estimula positivamente o indivíduo, visto que muitas vezes pode haver um descompasso entre as expectativas e os resultados cotidianos.⁸ Não obstante tal possibilidade, para além de garantir a subsistência do trabalhador, o contexto profissional de um indivíduo pode ser estimulante para ele. Entretanto, quando o sujeito está submerso em jornadas densas, tanto em termos de tempo de duração quanto pela intensidade do labor, a fadiga se mostra como uma resposta do organismo à alta demanda energética, que cobrada em demasia sem que seja adequadamente repostada, acaba por gerar esgotamento em níveis físico e mental no trabalhador.⁹

Embora haja dificuldade em delimitar a partir de qual momento os transtornos oriundos do trabalho passam a afetar a vida do indivíduo também em sua vida pessoal, há

⁷ FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral como corolário dos sistemas fordista/taylorista e toyotista e os danos à saúde mental do trabalhador. *Revista SJRJ*, Rio de Janeiro, n. 25, p. 377-394, 2009.

⁸ DEJOURS, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.

⁹ PERES, Marcos Augusto de Castro. Do taylorismo/fordismo à acumulação flexível toyotista: novos paradigmas e velhos dilemas. *Intellectus-Revista Acadêmica Digital das Faculdades UNOPEC, Sumaré-SP*, n. 2, p. 1-50, 2004.

elementos que podem demonstrar os prejuízos à saúde mental do trabalhador que podem ser ocasionados pela sua rotina e relação com o trabalho.¹⁰

No começo dos anos 2000, a Organização Mundial da Saúde (OMS) já estimava que “os transtornos mentais menores, que representam quadros menos graves e mais frequentes, acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%”.¹¹

Dentre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho, elencados na Portaria nº 1.339/1999¹² do Ministério da Saúde, juntamente com episódios depressivos e estado de estresse pós-traumático, também está contemplada a Síndrome de Burnout, que foi acrescentada à lista com o advento da Portaria nº 2.309/2020¹³ do Ministério da saúde.

Faz-se o adendo de que, embora tenha sido enquadrado como “doença” no grupo da lista da referida Portaria, muitos estudiosos do assunto consideram que o Burnout não é propriamente uma doença, mas uma condição, um estado vivencial.¹⁴ A referida Síndrome ocorre no ambiente de trabalho, quando o indivíduo é submetido a sucessivas situações de estresses emocionais e interpessoais, sendo, portanto, resultado oriundo do ambiente profissional. Assim, o sujeito vai sofrendo desgaste até ultrapassar o limite no qual deixa de considerar sua atuação naquele ambiente como sendo algo significativo e proveitoso.¹⁵

Acerca do esgotamento, Bernardo¹⁶ menciona que em 1869 o estadunidense George Beard descreveu o conceito de neurastenia, definindo-a como ampla exaustão atribuída à modernidade. Mais tarde, o termo “*burnout*” foi mencionado pela primeira vez pelo psicanalista estadunidense Herbert Freudenberger, no ano de 1974, expressão advinda de “*to burnout out*”, cuja tradução é “queimar-se” ou “consumir-se”.¹⁷ Moreira A., Souza e

¹⁰ FREIRE, 2009, *op. cit.*

¹¹ BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde** / organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 161. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. p. 161. Acesso em: 15 mar. 2023, 10h.

¹² MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, *op. cit.*

¹³ MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020, *op. cit.*

¹⁴ DRAUZIO Cast. Síndrome de Burnout - DrauzioCast #190. Entrevistada: Eymi Rocha. Entrevistador: Drauzio Varella. [S.l.], 13 jan. 2023. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/6U58ZIYANRCj3tCMsGMu1q?si=415f119aafe74644>. Acesso em: 15 fev. 2023, 14h.

¹⁵ BRASIL, 2001, *op. cit.*

¹⁶ BERNARDO, André. Precisamos falar sobre a Síndrome de Burnout. Esgotamento físico e mental associado ao trabalho: é assim que o Burnout, uma pane no cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. **Veja Saúde**, São Paulo, 20 de maio., 2019. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>. Acesso em: 15 mar. 2023, 8h.

¹⁷ NORO, 2004, *op. cit.*

Yamaguchi, acrescentam que, ao utilizar tal expressão, o referido psicanalista pretendeu relatar a sua própria experiência ao reparar que deixou de ter a satisfação que tivera outrora em relação ao seu trabalho, por já não ter energia física e emocional no desempenho de tais funções, sentindo-se esgotado.¹⁸

Logo mais, em 1976 a psicóloga Christina Maslach voltou a referir-se ao mesmo termo que Freudenberger utilizou para descrever as demasiadas cargas emocionais sentidas pelos profissionais da área da saúde¹⁹, que é uma das categorias cujos trabalhadores são os mais afetados²⁰ pela Síndrome. Mais tarde, por volta de 1981, a referida psicóloga viria a desenvolver um questionário que passaria a servir como suporte no diagnóstico da Síndrome.²¹

Ainda quanto à nomenclatura que designa a Síndrome, Benevides-Pereira acrescenta que “Burn-out, no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia.[...] Enfim, uma metáfora para significar aquilo, ou aquele que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental”.²²

Assim, a Síndrome de Burnout é uma das possibilidades que podem ser desencadeadas pelo desgaste psíquico do trabalhador, tratando-se de condição na qual ocorre a “cronificação de um processo de estresse”, como aduz Almeida²³, ou seja, não se trata de um estresse propriamente dito, como será visto adiante.

Schaufeli e Buunk qualificam o Burnout como sendo um termo metafórico, o qual alude a uma situação de constante perda de energia até que esta seja extinta.²⁴ Outrossim, Maslach considera o Burnout multidimensionalmente, como será visto em tópico subsequente, inclusive indicando a designação de “síndrome do esgotamento profissional”

¹⁸ MOREIRA, Hyan de Alvarenga; SOUZA, Karen Nattana de; YAMAGUCHI, Mirian Ueda. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

¹⁹ MOREIRA, K., 2022, *op. cit.*

²⁰ Benevides-Pereira (2002) elucida que, ainda que qualquer trabalhador possa ser acometido por um quadro de esgotamento profissional seja qual for sua área de atuação, há ocupações cujas atividades tendem a apresentar ter maior incidência de casos de Burnout, como é o caso dos profissionais da saúde, assistentes sociais, profissionais da educação e da segurança pública. *In*: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (org.). **Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002. p. 21.

²¹ FAUSTO, Jozadake Petry. Excesso de Trabalho– Síndrome de Burnout. *In*: Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS, 4, 2022, Florianópolis. **Anais [...]** Florianópolis: UFSC, 2022. p. 1-12.

²² BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (org.). **Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002. p. 21.

²³ ALMEIDA, Amanda Cristina Campos de. **A Síndrome de Burnout como consequência dos riscos psicossociais laborais e os caminhos para a sua prevenção sob a ótica do direito ambiental do trabalho**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2021.

²⁴ SCHAUFELI, W. B.; BUUNK, B. P. Professional burnout. *In*: SCHABRACQ, M. J.; WINNUST, J. A. M.; COOPER, C. L. (Ed.). **Handbook of Work and Health Psychology**. John Wiley & Sons, 1996. p. 311-346.

como sinônimo pelo qual aquela também é designada.²⁵ Segundo esta autora, quando vivencia a experiência do esgotamento o sujeito deixa de atribuir sentimentos positivos ao trabalho que realiza, passando a enfrentar situações negativas relacionadas às suas funções profissionais.

Por outro lado, para Benevides-Pereira o Burnout é caracterizado por ser um esgotamento físico e mental, cumulados ou não, decorrente de jornadas de trabalho extensas e exaustivas, repletas de situações de estresse, sobretudo quando o indivíduo constantemente precisa adaptar-se à situações que não são costumeiras em seu contexto laboral.²⁶ Ainda, a referida autora menciona eixos teóricos acerca da Síndrome, os quais: a concepção clínica, a qual é adepto Freudenberger, que considera a síndrome um estado ao invés de um processo, acontecendo por conta da atividade laboral e por características individuais do sujeito; a sócio-psicológica, que possui como adeptos Maslach e Jackson, dando ênfase às variáveis do ambiente laboral como protagonistas da ocorrência da Síndrome; a concepção organizacional, a qual indica os agentes estressores como impulsionadores do Burnout, que decorre do impasse entre as necessidades do indivíduo e os objetivos institucionais; e enfim, a concepção sócio-histórica, que reitera a competitividade manifesta em nossa sociedade, repleta de individualismo, sendo propícia à instauração da Síndrome. Estes eixos teóricos em comento consideram tanto o trabalho quanto o fator social para a ocorrência da Síndrome de Burnout.²⁷

Dentre os eixos teóricos supramencionados, a concepção sócio-psicológica é a que possui maior utilização e considera a combinação entre os aspectos individuais do trabalhador e as condições oferecidas pelo ambiente laboral, assim como as relações nele presentes,²⁸ cenário que possibilita a incidência dos elementos multidimensionais caracterizadores da Síndrome, os quais: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização pessoal, que serão destrinchados em tópico subsequente.

Também Roazzi, Carvalho e Guimarães pontuam que a Síndrome de Burnout não decorre de um mero episódio de estresse, mas de um estresse “ ‘não mediado’, do ser estressado sem possibilidade de solução, sem qualquer elementos de moderação, sem um sistema de suporte”.²⁹

²⁵ MASLACH, Christina. A multidimensional theory of burnout. **Theories of organizational stress**, v. 68, n. 85, p. 16, 1998.

²⁶ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

²⁷ *Ibidem.*

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ ROAZZI, A.; CARVALHO, A. D.; GUIMARÃES, P. V. Análise da estrutura de similaridade da síndrome de burnout: validação da escala Maslach Burnout Inventory em professores. In: **ENCONTRO MINEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: TEORIA E PRÁTICA; CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS**. 2000. p. 4.

De acordo com os estudos de Ferenhof e Ferenhof, a Síndrome é considerada capaz de fazer “com que a pessoa perca grande parte do interesse com relação a este [o trabalho]. É a consequência mais depressiva do estresse desencadeado pelo trabalho”.³⁰

Ademais, para Bernardes, a Síndrome de Burnout consiste em um estado no qual o indivíduo encontra-se extenuado física e mentalmente, visto que é extremamente demandado emocionalmente no ambiente laboral no qual está inserido.³¹ Assim, a definição da síndrome está alinhada a termos do idioma inglês, como *overwork*, que exprimem a ideia de exaustão.³²

Segundo as considerações de Silva, a Síndrome consiste em um “estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes”,³³ reputando ao Burnout ações e sentimentos negativos do sujeito em relação ao seu cenário de trabalho, experiência que acarreta a este trabalhador consequências lesivas à sua saúde física e mental, que de alguma forma também vêm a afetar a instituição na qual aquele esgotamento constatado.

Consoante o estudo de Fausto, a Síndrome de Burnout decorre do estresse do trabalhador em seu contexto laboral, que acaba por afetá-lo não só profissionalmente, mas também em sua vida pessoal. Ainda, a autora qualifica a Síndrome como “o último nível de exaustão de fundo emocional, também definido em um colapso que prejudica a saúde física e mental do trabalhador”.³⁴

Na perspectiva da Organização Mundial da Saúde³⁵, a Síndrome resulta do estresse crônico na seara profissional que não foi devidamente administrado, o que nos leva a presumir que o manejo adequado de condições de estresse pode vir a inibir a ocorrência da Síndrome. Ainda, a OMS considera o aspecto multidimensional do Burnout, que agrega: a escassez de energia, sentimentos negativos relativos ao trabalho e pouca sensação de utilidade somada à baixa realização pessoal; além disso, salienta que tais dimensões necessariamente

³⁰ FERENHOF, Isaac Aisenberg; FERENHOF, Ester Aisenberg. Sobre a Síndrome de Burnout em professores. *EccoS–Revista Científica*, v. 4, n. 1, p. 131-152, 2002.

³¹ BERNARDES, Pablo Ferreira. Síndrome de burn-out – Considerações iniciais. In: BERNARDES, Pablo Ferreira; MENDANHA, Marcos Henrique; SHIOZAWA, Pedro. **Desvendando o burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional**. São Paulo: LTr, 2018. p. 7-11.

³² *Ibidem*.

³³ SILVA, 2020, *op. cit.*

³⁴ FAUSTO, 2022, p. 5, *op. cit.*

³⁵ World Health Organization. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade (Versão: 01/2023): Esgotamento QD85**. 2022. EUA. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 13 abr. 2023, 10h.

devem estar imersas no contexto de trabalho para que possa ser constatada uma situação de Síndrome de Burnout³⁶.

Enfim, o conceito de Maslach, Schaufeli e Leiter é considerado o mais consagrado até então, denominando o Burnout como sendo um fenômeno psicossocial que consiste numa reação prolongada aos estressores crônicos adquiridos no ambiente laboral.³⁷ Deste modo, a Síndrome de Burnout pode ser caracterizada por diversos sintomas, que podem estar presentes de forma variada, em conjunto ou não, e que afetam aspectos físicos, psíquicos e emocionais do indivíduo, de forma que este acaba por ter suas energias exauridas, esgotadas. Por ocorrer no contexto laboral, a Síndrome possui natureza ocupacional, decorrente de condições desfavoráveis ao exercício das funções do trabalhador.

Nesse sentido, Maslach e Leiter reiteram que a Síndrome não é uma condição que deve ser atribuída ao sujeito que labora, mas ao ambiente de trabalho em si³⁸. Desta forma, trabalhadores das mais diversas áreas podem estar sujeitos a vivenciar o Burnout caso o ambiente onde laboram seja um meio propício para tal, tanto que Schaufeli e Salanova salientam que a Síndrome não é estritamente associada a trabalhadores que lidam com o público.³⁹

Ademais, Codo e Vasques-Menezes pontuam que não necessariamente o Burnout depende exclusivamente de aspectos problemáticos no ambiente laboral, mas que, mesmo profissionais que buscam demonstrar excessivamente sua proatividade e competência através de longas jornadas de trabalho, com o intuito de se mostrarem como funcionários “exemplares”, podem ser propícios ao desenvolvimento da Síndrome.⁴⁰

Nessa perspectiva, estando demasiadamente debruçado sobre sua vida profissional, o sujeito deixa de gozar de momentos de lazer, descanso e convivência com seus relacionamentos pessoais, além de não realizar outras atividades voltadas ao seu próprio bem-estar físico e mental, visto que as horas que dedicaria em prol desses momentos acabam por se somar à mais tempo trabalhando.⁴¹

Almeida considera que a conjuntura contemporânea da organização laboral, que reúne fatores como a pressão por proatividade, a exigência de padrões de qualidade altos e a

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

³⁸ MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding burnout: New models. **The handbook of stress and health: A guide to research and practice**, p. 36-56, 2017.

³⁹ SCHAUFELI, Wilmar B.; SALANOVA, Marisa. 12. Burnout, boredom and engagement in the workplace. In: **An introduction to contemporary work psychology**. John Wiley & Sons (USA), 2014. p. 293-320.

⁴⁰ CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é burnout. **Educação: carinho e trabalho**, v. 2, n. 1, p. 237-254, 1999.

⁴¹ K. MOREIRA, 2022, *op. cit.*

supremacia do lucro em face do bem-estar do trabalhador, é extremamente propícia à situações de estresse que, quando sucessivas, podem ocasionar a Síndrome de Burnout.⁴² Além disso, a autora discorre que a Síndrome não consiste em reação a um estressor isolado, mas decorre de uma exposição sucessiva e prolongada em certo período de tempo, onde o trabalhador está submetido às condições que vão de encontro às que seriam saudáveis para a realização do labor, que são fatores psicossociais de risco existentes na organização daquele determinado ambiente de trabalho, representando perigo à integridade psíquica do trabalhador.⁴³

Ainda, a autora acima mencionada frisa que o indivíduo afetado pela Síndrome não é atravessado por esta somente física, mental e emocionalmente nem apenas no ambiente de trabalho, o que já é bastante significativo, haja vista a quantidade de tempo de uma jornada de trabalho de cerca de 8 horas diárias, por exemplo.⁴⁴ Mais do que isso, o trabalhador sente os impactos em sua carreira para além do cargo que ocupa naquele momento e também em suas relações interpessoais, inclusive as da vida pessoal, como as afetivas e familiares. Essa condição de esgotamento da saúde mental do trabalhador, que afeta as mais diversas esferas da vida deste, tem se mostrado um dos mais significativos motivos de afastamento do trabalho e mesmo de incapacidade laboral, estendendo seus efeitos também para “as empresas (com o aumento do absenteísmo, do presenteísmo e da rotatividade de pessoal), a economia, os sistemas públicos de saúde, a previdência social e a sociedade como um todo”.⁴⁵

Com a dinâmica cada vez mais competitiva e instável do mercado de trabalho, instaura-se um clima cada vez mais propício à incidência de tensões relacionadas ao contexto laboral,⁴⁶ o que pode ser compreendido como uma forte potencialidade de que o Burnout seja bastante recorrente, tendo em vista sua natureza ocupacional. Nesse cenário, em 2022 a Síndrome de Burnout passou a ser considerada pela OMS como “doença ocupacional”, sendo inserida na Classificação Internacional de Doença -11 (CID11), classificação esta que resultou de discussões que vinham ocorrendo desde o ano de 2019.⁴⁷

2.2 Elementos Caracterizadores: as dimensões e os sintomas da Síndrome de Burnout

⁴² ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

⁴³ *Ibidem.*

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ *Ibidem*, p. 133.

⁴⁶ BATISTA, Jaqueline Brito Vidal; CARLOTTO, Mary Sandra; MOREIRA, Marco Antonio. **Depressão como causa de afastamento do trabalho: um estudo com professores do ensino fundamental.** *Psico*, v. 44, n. 2, p. 11, 2013.

⁴⁷ NEVES, 2019, *op. cit.*

As autoras Maslach e Jackson⁴⁸ assinalam que a Síndrome de Burnout possui determinados elementos centrais, os quais a exaustão emocional, a despersonalização e o baixo envolvimento pessoal ou baixo grau de realização pessoal. Assim, essas três dimensões demonstram sua multidimensionalidade, proposta pela psicóloga Christina Maslach, cuja perspectiva é a mais aceita atualmente⁴⁹ e considera que as dimensões relacionam-se, mas são independentes entre si.⁵⁰

Logo Maslach, Schaufeli e Leiter consideram a exaustão emocional a manifestação mais escancarada e frequente nas análises acerca da incidência da Síndrome.⁵¹ Todavia, ainda que seja um aspecto marcante, não basta para a constatação de um quadro de Burnout. Nesse sentido, Benevides-Pereira⁵² também considera este elemento como um dos quesitos mais marcantes para a caracterização do esgotamento profissional, o qual interfere tanto nos estados físico e emocional do sujeito. Ao descrever essa dimensão, Carlotto⁵³ indica sua presença em momentos onde há dificuldade e mal-estar na realização de tarefas e impasses nos relacionamentos profissionais, que muitas vezes não são sustentados ou sequer construídos.

Ainda sobre a exaustão emocional, Codo e Vasques-Menezes⁵⁴ destacam que, estando exausto, o trabalhador tende a estar mais irritadiço e expressar pessimismo constantemente, tendendo a ser visto como ríspido e de humor volátil por outras pessoas. Tal qual alerta Maslach⁵⁵, é necessário salientar que o elemento da exaustão emocional pode se manifestar de forma variável em cada indivíduo acometido por esse esgotamento profissional, podendo cada trabalhador reagir de maneira distinta às situações emocionais nas quais está imerso.

No que se refere à despersonalização, K. Moreira⁵⁶ preceitua que esta consiste num estado no qual o trabalhador tende a menosprezar as pessoas com quem lida profissionalmente, pois considera estas como “objetos”, cujo valor e importância se limitam

⁴⁸ MASLACH, Christina; INVENTORY, Jackson S. Maslach Burnout. Palo Alto. **California. Consulting. Psychologists Press.(1981/1986)**, 1986.

⁴⁹ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

⁵⁰ CIONE, Ana Silvia Sanseverino. **Relações entre burnout, estresse e engajamento e bem estar no trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, PUC-Campinas, 2018.

⁵¹ MASLACH, SCHAUFELI E LEITER, 2001, *op. cit.*

⁵² BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

⁵³ CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout e a satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (org.). **Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002. p. 187-212.

⁵⁴ CODO E VASQUES-MENEZES, 1999, *op. cit.*

⁵⁵ MASLACH, Christina. Job burnout: New directions in research and intervention. **Current directions in psychological science**, v. 12, n. 5, p. 189-192, 2003.

⁵⁶ K. MOREIRA, 2022, *op. cit.*

àquele instante da rotina laboral. Esta dimensão do Burnout pode fazer com que a maneira de o trabalhador realizar suas funções seja vista como descuidada e até mesmo irresponsável. Benevides-Pereira⁵⁷ ressalta que a despersonalização não trata de uma perda da personalidade do indivíduo, mas de uma mudança desta, em decorrência da qual o sujeito tende a tratar com frieza os demais que ali laboram. Comportamentos irônicos e cínicos são exemplos que podem advir dessa dimensão da Síndrome.

Também sobre essa dimensão da Síndrome, Maslach⁵⁸ considera que a despersonalização consiste em uma espécie de mecanismo de defesa diante das situações de estresse que consomem o trabalhador. Assim, essa autora reitera a importância do tratamento, visto que uma situação de Burnout desprovida de qualquer tipo de intervenção para refreá-la pode beirar a desumanização como forma de agravamento da despersonalização.

Enfim, a dimensão da baixa realização pessoal corresponde à constante sensação de descontentamento do sujeito com o seu próprio desempenho, deixando de fazer associações positivas à sua atuação profissional. Se outrora o trabalhador possuía perspectivas de reconhecimento e progresso naquele ambiente, passa a sentir-se frustrado e insuficiente, tendo a visão de que fracassou profissionalmente⁵⁹. Assim como na exaustão emocional, na falta de envolvimento pessoal e profissional, comportamentos pessimistas em relação ao labor também são observados, sendo exemplo as autoavaliações negativas.⁶⁰

No tangente aos sintomas que podem ser agregados pela Síndrome de Burnout, estes são diversos, podendo ser de ordem física, comportamental, psíquica e defensiva.⁶¹ Mencionando alguns deles, temos como sintomas físicos: os distúrbios do sono, fadiga constante e progressiva, enxaquecas, disfunções sexuais e alterações menstruais; entre os sintomas comportamentais: a negligência ou o excesso de escrúpulos, o abuso de substâncias, perda de iniciativa, comportamentos de auto risco e até o suicídio; como sintomas psíquicos: a baixa concentração, problemas de memória, sensações de solidão e de insuficiência, astenia, desânimo e depressão; enfim os sintomas defensivos, os quais: a sensação de onipotência, baixo interesse e prazer no trabalho, absentéismo e tendência ao isolamento.

Conforme Benevides-Pereira anuncia, é necessário reiterar que a incidência da Síndrome não é uniforme, variando de indivíduo para indivíduo, podendo os sintomas citados

⁵⁷ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

⁵⁸ MASLACH, 2003, *op. cit.*

⁵⁹ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

⁶⁰ POCINHO, Margarida; PERESTRELO, Célia Xavier. Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. **Educação e Pesquisa**, v. 37, n. 03, p. 513-527, 2011.

⁶¹ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

estarem presentes de distintas formas nos trabalhadores acometidos por este esgotamento, também devendo ser considerados outros fatores que podem interferir no quadro de Burnout.⁶²

Ainda, a autora também assinala que os aspectos individuais do trabalhador agregados à atmosfera do ambiente laboral, tanto em termos de condições de trabalho quanto nas relações com outros indivíduos, podem construir um cenário propício à incidência das dimensões da Síndrome.⁶³ Nesse sentido, alguns autores mencionam gatilhos externos ao ambiente laboral que podem acarretar o esgotamento profissional, consistindo em fatores externos como por exemplo crises econômicas e expectativas das relações pessoais.

Nesse cenário, no qual o trabalhador se encontra exausto e descontente, sua atividade profissional e vida pessoal são afetadas, podendo surgir problemas relacionados à distúrbios do sono, abuso de substâncias e conflitos em relacionamentos. Assim, o indivíduo sente frustração em relação a praticamente todos os âmbitos de sua vida, sendo propício o surgimento de quadros de depressão, ansiedade, pensamentos suicidas e abuso de substâncias.⁶⁴

Quando os fatores mencionados afetam o indivíduo, ainda mais simultaneamente, é nítido que o serviço prestado será comprometido de alguma forma. Salienta-se que tal aspecto deve servir de alerta, não de forma a culpabilizar o trabalhador, visto que a Síndrome advém de condições do ambiente organizacional, mas de chamar a atenção das empresas sobre sua responsabilidade em relação à saúde de seus funcionários, assim como por questões de continuidade das atividades desenvolvidas pela instituição.

2.3 Diferenciação entre Burnout, Estresse Ocupacional e Depressão

Desde que passou a ser estudada, a Síndrome de Burnout foi associada, e até mesmo confundida, diversas vezes à depressão e ao estresse.⁶⁵ Ainda que possuam certas correspondências, suas particularidades também devem ser apreciadas⁶⁶, pois o Burnout possui aspectos próprios e requer um diagnóstico diferenciado e com precisão de detalhes⁶⁷, para que as intervenções de tratamento possam surtir efeitos assertivos.

⁶² BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

⁶³ *Ibidem.*

⁶⁴ *Ibidem.*

⁶⁵ COSTA, Vitor Hugo Loureiro Bruno. **Relações entre Burnout, traços de personalidade e variáveis sociodemográficas em trabalhadores brasileiros**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, PUC-Rio de Janeiro, 2018.

⁶⁶ MASLACH, 2003, *op. cit.*

⁶⁷ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

Embora seja compreendido como um conceito genérico e tenha seu conceito debatido, o estresse pode ser entendido como um momento em que o indivíduo é afetado por estímulos externos,⁶⁸ aos quais responde de forma física e emocional, consistindo em uma adaptação a essa nova situação.⁶⁹

Enquanto isso, o Burnout ocorre quando o processo de adaptação a agentes estressores é prolongado e o trabalhador já não possui condições de adaptação a esses estímulos,⁷⁰ não se tratando de um mero episódio. Dessa forma, pode-se compreender o esgotamento profissional como o estresse no ambiente laboral que, acumulado e não tratado, tornou-se crônico.⁷¹

Enquanto o estresse ocupacional pode ser positivo (eustresse) ou negativo (distresse), o Burnout sempre é prejudicial ao sujeito, ou seja, sempre será distresse. Ainda, a Síndrome é própria do ambiente de trabalho, enquanto o estresse não se restringe a este, podendo ocorrer inclusive na vida pessoal do trabalhador. E enfim, o esgotamento profissional está condicionado às suas dimensões (despersonalização, exaustão emocional e a baixa realização profissional), enquanto o estresse não depende destas.⁷²

No concernente à depressão, esta é um transtorno mental que afeta a qualidade de vida do indivíduo, sendo uma doença crônica não transmissível, que é considerada pela OMS uma das principais doenças de incapacitação em todo o mundo.⁷³ Entre os sintomas estão a perda do interesse e do prazer na realização das ocupações (laborais ou não), o humor deprimido, questões de mudança de peso (aumento ou perda), dificuldades relacionadas ao sono (insônia ou hipersonia), fadiga, baixa concentração, forte culpa e sensação de inutilidade e até mesmo pensamentos suicidas,⁷⁴ cuja concretização pode ser uma das consequências mais drásticas da doença.

Nesse sentido, o deslinde de Franco, Druck e Seligmann-Silva⁷⁵ expressa que o abismo que pode existir entre expectativas profissionais e as demandas institucionais do local

⁶⁸ GOODNITE, Patricia M. Stress: a concept analysis. In: **Nursing forum**. 2014. p. 71-74.

⁶⁹ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ CARLOTTO, Mary Sandra et al. A autonomia desempenha um papel de mediação entre a sobrecarga de trabalho e a síndrome de burnout. In: LOBO, F. **Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos**. Braga: Axioma, 2016.

⁷² BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit.*

⁷³ World Health Organization. (2001). The World health report : 2001 : **Mental health : new understanding, new hope**. World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42390>. Acesso em: 18 abr. 2023, 21h.

⁷⁴ ASSOCIATION, A. P. et al. **DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2014.

⁷⁵ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

de trabalho do sujeito podem gerar sofrimento neste. A sensação de que o trabalho perdeu o sentido é uma das maiores impulsionadoras da depressão na atualidade laboral.⁷⁶

Tanto a depressão quanto a Síndrome de Burnout possuem forte incidência em trabalhadores. No ano de 2017, a OMS estimava que cerca de 5,8% da população brasileira fosse afetada pela depressão.⁷⁷ Embora ambas sejam questões de saúde mental preocupantes, que se aproximam quanto aos sintomas de fadiga e desgaste,⁷⁸ a depressão tende a fazer com que o sujeito esteja imerso num estado de letargia, culpa e pessimismo, ao passo que na síndrome do esgotamento as sensações tendem à tristeza e ao descontentamento.⁷⁹

Mesmo que cada uma possua suas especificidades, Toker e Biron⁸⁰ concebem a possibilidade de que estejam sobrepostas, pois há estudos que indicam que a Síndrome de Burnout não tratada pode propiciar a incidência da depressão.⁸¹

Assim, é possível compreender que a principal peculiaridade do Burnout em relação a depressão e o estresse reside na multidimensionalidade daquele,⁸² o que evidencia a importância das demais dimensões da Síndrome para sua identificação, pois a exaustão física e emocional não basta para caracterizar nem o estresse nem a depressão, de modo que as demais dimensões se mostram fundamentais na diferenciação entre burnout e estresse.⁸³

2.4 Prevenção e Tratamento

Conforme Alves⁸⁴ e Nascimento⁸⁵, há estudos que relatam ser comum que trabalhadores acometidos pelo Burnout continuem exercendo suas funções sem quaisquer interferências para tratamento, no intuito de camuflar o problema e escapar da sensação de

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ World Health Organization. **Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates**. 2017. p.18. World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42390>. Acesso em: 18 abr. 2023.

⁷⁸ DOERR, Johanna M.; NATER, Urs M. Exhaustion syndromes: Concepts and definitions. **Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction**, p. 77-104, 2017.

⁷⁹ BENEVIDES-PEREIRA, 2002, *op. cit*.

⁸⁰ TOKER, Sharon; BIRON, Michal. Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. **Journal of applied psychology**, v. 97, n. 3, p. 699, 2012.

⁸¹ DE FRANCISCO, Cristina et al. Antecedents and consequences of burnout in athletes: Perceived stress and depression. **International journal of clinical and health psychology**, v. 16, n. 3, p. 239-246, 2016.

⁸² COSTA, 2018, *op. cit*.

⁸³ MASLACH, 2017, *op. cit*.

⁸⁴ ALVES, P. C. **Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário**. 2017. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde). Pós-Graduação em Ciências da Saúde, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

⁸⁵ NASCIMENTO, T. Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem: revisão de literatura. **Psychiatry on line Brasil**. Vol. 25 – No 11, 2020. <https://www.polbr.med.br/2020/11/01/sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-profissionais-de-enfermagem-revisao-de-literatura/>. Acesso em: 12 abr. 2023, 20h.

impotência no contexto laboral. Assim, considerando o problema que já afeta o sujeito, quando não são efetivadas as intervenções necessárias, a tendência é o aprofundamento dos sintomas já existentes assim como o surgimento de outros, conseqüentemente piorando o quadro da Síndrome.

De acordo com o Ministério da Saúde⁸⁶, para evitar que um quadro de esgotamento profissional se instaure, há medidas de prevenção a serem adotadas e que vão de encontro às situações estressantes e de pressão laborais, impulsionando a saúde em detrimento de fatores que podem propiciar a incidência da Síndrome. A título de exemplo, menciona-se: o estabelecimento de pequenas metas, o contato com pessoas da rede de apoio do trabalhador (fator importante também para o tratamento), a realização de atividades de lúdicas e de lazer, o diálogo sobre sentimentos relativos ao trabalho, cuidado no uso de substâncias como bebidas alcoólicas, assim como o cuidado com automedicação sem prescrição médica, entre outros.

Ainda que o indivíduo possa ser adepto a posturas que visem inibir o esgotamento profissional⁸⁷, reitera-se a responsabilidade das organizações em promover um ambiente de trabalho salubre e são para que o empregado possa exercer suas funções, como será visto no segundo capítulo do presente trabalho.

Por outro lado, Alves⁸⁸ alerta sobre a importância de o diagnóstico da Síndrome ser precoce, visto que quando tardio pode prejudicar ainda mais o trabalhador acometido, tanto física quanto mentalmente. Quando ignorada a situação de Burnout, além da problemática relativa à saúde física e mental do trabalhador, também ressalta-se que a instituição também pode arcar com prejuízos, visto que a produtividade do funcionário tende a sofrer oscilações significativas, podendo afetar significativamente a produção da empresa como um todo e, conseqüentemente, o lucro.⁸⁹

Aliás, a OMS⁹⁰ (2005) considera a importância do local de trabalho e de sua organização como potenciais impulsionadores do Burnout, visto que podem contribuir para situações de estresse que, caso cronificadas, podem levar à incidência da Síndrome. Nesse

⁸⁶ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 7 abr. 2023, 9h.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ ALVES, 2017, *op. cit.*

⁸⁹ *Ibidem*.

⁹⁰ WHO. **Mental health policies and programmes in the workplace**. (Mental health policy and service guidance package). 2005. Disponível em:

https://www.who.int/mental_health/policy/services/13_policies%20programs%20in%20workplace_WEB_07.pdf?ua=1&ua=1. Acesso em: 20 mar. 2023.

sentido, Costa e Santos⁹¹ indicam a importância de as empresas terem conhecimento dos riscos psicossociais presentes naquele determinado ambiente laboral, a fim de traçar estratégias que prezem pela saúde mental dos trabalhadores e por um local de labor saudável, visto que tais medidas tendem a ser benéficas também para as organizações.

No tangente ao diagnóstico da Síndrome, é necessária a atuação de profissionais de saúde da psicologia e da psiquiatria, considerando a trajetória individual do paciente, assim como a relação que este nutre com seu exercício laboral. Não obrigatoriamente o tratamento demanda medicação, podendo variar conforme cada caso, conforme informações do Ministério da Saúde.⁹² Nesse sentido, Silva⁹³ reitera a importância de que o sujeito compreenda a situação de esgotamento pela qual é afetado.

Conforme o Ministério da Saúde⁹⁴ informa, para que um quadro de esgotamento profissional seja tratado, é necessária a mudança das condições laborais e mesmo de hábitos do indivíduo, devendo este também dispor de tempo para lazer e descanso, além de prática de exercícios físicos, a fim de aliviar tensões. A companhia de pessoas próximas a esse trabalhador acometido pela Síndrome também é parte importante para o tratamento, sendo decisiva uma boa rede de apoio.

Enfim, o Ministério supramencionado reitera que, quando o sujeito acometido pela Síndrome não segue o tratamento adequado para o seu caso, é possível que ocorra uma piora no quadro, onde além da continuidade dos sintomas de esgotamento, podem advir consequências ainda mais drásticas, como a depressão e situações que demandam internação para reavaliação do quadro e o uso de medicamentos, os quais não seriam necessários caso as intervenções para tratamento fossem devidamente implementadas.⁹⁵

2.5 Números, gênero, raça e pandemia

A fim de ilustrar como o Burnout tem se manifestado na população brasileira em determinado intervalo de tempo, levando em conta alguns pontos específicos que merecem exame destacado, como raça e gênero, serão apresentados alguns dados extraídos do Sistema

⁹¹ COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**, n. 5, p. 40-58, jun. 2013.

⁹² MINISTÉRIO DA SAÚDE, s.d., *op. cit.*

⁹³ SILVA, 2020, *op. cit.*

⁹⁴ MINISTÉRIO DA SAÚDE, s.d., *op. cit.*

⁹⁵ *Ibidem.*

de Informação de Agravos de Notificação (SINAN)⁹⁶, com vistas a tornar tal percepção mais palpável.

2.5.1 Números gerais nos últimos dez anos

Na década que contempla os anos de 2012 a 2022 foram registradas cerca de 635 ocorrências de Síndrome de Burnout no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN).⁹⁷ Considerando que em 2012 foram registrados 13 casos, no ano de 2022 esse número aumentou quinze vezes, constando 195 notificações de casos de Burnout, representando um aumento de 1.500% de casos reportados (Tabela 1).⁹⁸

Tabela 1 - Incidência de quadros de Burnout entre os anos de 2021 e 2022.

Ano da Notificação	Notificações
TOTAL	635
2012	13
2013	17
2014	15
2015	24
2016	24
2017	48
2018	46
2019	59
2020	43
2021	151
2022	195

Fonte: Ministério da Saúde - Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan Net) - (2023)

⁹⁶SINAN NET. **Data sus**. Disponível em:

<http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/transmentalbr.def>. Acesso em: 17 abr. 2023, 9h.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ *Ibidem*.

Ainda, conforme Cavallini⁹⁹, considera-se ainda que muitos casos da Síndrome deixam de ser devidamente diagnosticados e notificados, seja por fatores de receio ou resistência do empregado em buscar ajuda, seja por descaso por parte das organizações em relação à saúde de seus funcionários. Além disso, como já visto, também há a possibilidade de um quadro de Burnout ser confundido com outras questões de saúde mental, como a depressão e o estresse ocupacional. Essas hipóteses nos remetem ao fato de que é plenamente possível que os casos de Burnout sejam subnotificados, fazendo com que os casos registrados possam estar aquém da realidade.

Ainda assim, no ano de 2021 (151 notificações), que antecedeu a inclusão do esgotamento profissional na lista da OMS, o número de notificações registradas pelo SINAN mais que triplicou em relação ao ano de 2020 (43 notificações), e no ano de 2022 (195 casos), no qual a inclusão foi concretizada¹⁰⁰, houve um aumento de 25% nas notificações.¹⁰¹

2.5.2 Gênero

Conforme as notificações registradas no SINAN¹⁰², em todos os anos da década de 2012 a 2022 o número registrado de mulheres acometidas pela Síndrome de Burnout foi maior do que o número de homens (Tabela 2).

Tabela 2 - Incidência de quadros de Burnout conforme gênero no período de 2012 - 2022.

Ano da Notificação	Masculino	Feminino	Total
TOTAL	187	448	635
2012	4	9	13
2013	8	9	17
2014	5	10	15
2015	8	16	24

⁹⁹ CAVALLINI, Marta. Trabalhador com síndrome de burnout tem direito a licença médica; entenda os direitos e conheça a doença. **G1**, [S.l.], 25 abr. 2021. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/25/trabalhador-com-sindrome-de-burnout-tem-direito-a-licenca-medica-entenda-os-direitos-e-conheca-a-doenca.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2023, 10h.

¹⁰⁰CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. **G1** [S.l.], 11 jan. 2022. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-co-mo-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2023, 10h.

¹⁰¹ SINAN, s.d., *op. cit.*

¹⁰² *Ibidem.*

Continua

Tabela 2 - Incidência de quadros de Burnout conforme gênero no período de 2012 - 2022.

Ano da Notificação	Masculino	Feminino	Total
2016	8	16	24
2017	14	34	48
2018	15	31	46
2019	18	41	59
2020	12	31	43
2021	43	108	151
2022	52	143	195

Fonte: Ministério da Saúde - Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan Net) - (2023)

No último ano, a quantidade notificada de mulheres afetadas pela Síndrome foi quase o triplo do número de homens. No total, na década em análise, o número registrado de mulheres afetadas pelo esgotamento profissional representa 70% do total dos registros.¹⁰³

Dessa forma, pontuamos que em nossa sociedade é comum que as mulheres perfaçam uma dupla jornada de trabalho, na qual cuidam de filhos ou familiares e realizam os afazeres domésticos, o que pode fazer com que a sobrecarga do trabalho fora do lar seja ainda mais intensa.¹⁰⁴ Nesse sentido, a autora bell hooks complementa sobre as mulheres no mercado de trabalho que “o que mais aconteceu foi se darem conta de que trabalhavam longas jornadas em casa e longas jornadas no emprego”.¹⁰⁵

2.5.3 Raça

Os números fornecidos pela SINAN Net no referente à raça,¹⁰⁶ considerando brancos, pretos, pardos, indígenas e amarelos, indicam a categoria branca como a mais atingida pela Síndrome, contabilizando 363 casos (Tabela 3).

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ Sobre o trabalho feminino, a autora bell hooks disserta: “hoje, a maioria das mulheres sabe o que algumas de nós sabíamos quando o movimento começou, que o trabalho não iria necessariamente nos libertar, mas que esse fato não muda a realidade de que a autossuficiência econômica é necessária para a libertação das mulheres. Quando falamos em autossuficiência como libertadora em vez de trabalho, precisamos dar o próximo passo e falar sobre qual tipo de trabalho é libertador. Claramente, empregos com melhor remuneração e horários flexíveis tendem a oferecer mais liberdade à trabalhadora” HOOKS, bell. *Mulheres trabalhando*. In: HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 19. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022. p. 81-88.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ SINAN, s.d., *op. cit.*

Tabela 3 - Incidência de quadros de Burnout conforme a raça no período de 2012 - 2022

Ano da Notificação	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Total
TOTAL	363	48	6	155	1	573
2012	9	1	-	2	-	12
2013	9	-	-	4	-	13
2014	6	-	-	6	-	12
2015	11	1	-	6	-	18
2016	13	4	-	5	-	22
2017	26	2	-	7	-	35
2018	19	5	-	12	1	37
2019	34	4	-	16	-	54
2020	23	7	-	13	-	43
2021	92	7	4	42	-	145
2022	121	17	2	42	-	182

Fonte: Ministério da Saúde - Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan Net) - (2023)

Todavia, algumas questões sobre racismo e trabalho devem ser consideradas. Sobre essas problemáticas, uma matéria publicada no Portal Drauzio Varella¹⁰⁷ denuncia que as discriminações enfrentadas por pessoas negras são catalisadoras para problemas de saúde mental, entre os quais o Burnout. Na referida matéria, a psicóloga Luísa Parreira pondera que o trabalho é apenas mais um dos locais onde negros e negras estão em desvantagem¹⁰⁸. Nesse sentido, o entrevistado Heitor Santos considera que a tentativa do trabalhador negro em adequar-se à locais de maioria branca, como pode ocorrer inclusive no trabalho, é capaz de gerar a sobrecarga que pode impulsionar um quadro de Burnout.¹⁰⁹

¹⁰⁷ COMO O RACISMO NO TRABALHO IMPACTA A SAÚDE MENTAL? Portal Drauzio Varella, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/psiquiatria/como-o-racismo-no-trabalho-impacta-a-saude-mental/>. Acesso em: 17 fev. 2023.

¹⁰⁸ *Ibidem.*

¹⁰⁹ *Ibidem.*

Desta forma, a pesquisadora Juliana Gonçalves¹¹⁰ discorre que um ambiente profissional demarcado por abismos raciais pode fazer com que a Síndrome se instaure, visto que além do volume de trabalho e das tensões que podem estar presentes nesse ambiente, o que pode tornar este exercício desgastante por si só, o trabalhador negro precisa constantemente provar seu valor enquanto profissional de forma mais profunda, sofrendo pressão que pode ser geradora dos sintomas do esgotamento profissional.

2.5.4 Pandemia de COVID-19¹¹¹

Não obstante dados da ISMA-BR¹¹² já estimassem que mais de 30% da população de trabalhadores brasileiros fosse afetada pelo esgotamento profissional, um levantamento feito pela corretora de seguros 3SEG averiguou que no período inicial da pandemia, entre os meses de maio de 2020 e junho de 2021, os planos de saúde das empresas tenham tido aumento de gastos e procura por terapia em mais de 300%, número muito acima da procura por outros serviços médicos.¹¹³

Nesse cenário, conforme os dados disponibilizados pelo SINAN¹¹⁴, desde 2020 houve um aumento exponencial no número de casos de Burnout notificados (Tabela 4):

Tabela 4 - Incidência de quadros de Burnout durante o período da Pandemia de COVID-19

Ano da Notificação	Notificação
TOTAL	389
2020	43
2021	151
2022	195

Fonte: Ministério da Saúde - Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan Net) - (2023)

¹¹⁰ GONÇALVES, Juliana. Sobre saúde mental, racismo e burnout. **Firma Preta**, [S.l.], 2021. Disponível em: <https://firmapreta.substack.com/p/saude-mental-racismo-burnout>. Acesso em: 17 fev. 2023, 11h.

¹¹¹ “No dia 11 de março de 2020, o biólogo etíope Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS), fez um discurso que entraria para a história. Num momento em que haviam sido registrados 118 mil casos e 4,2 mil mortes por covid-19 em 114 países, ele anunciou que estávamos, de fato, em uma pandemia.” BIERNATH, André. 3 anos de pandemia de covid-19: o que esperar da doença daqui em diante no Brasil. **BBC News Brasil**, Londres, 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cq178kyj3k3o>. Acesso em: 21 fev. 2023.

¹¹² Disponível em <http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15> acesso em 21/04 18:50

¹¹³ GONÇALVES, Rafaela. Pandemia agrava casos de distúrbio emocional e esgotamento profissional. **Correio Brasileiro**, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://www.correiobrasileiro.com.br/economia/2022/08/5027457-pandemia-agrava-casos-de-disturbio-emocional-e-esgotamento-profissional.html>. Acesso em: 20 fev. 2023.

¹¹⁴ SINAN, s.d., *op. cit.*

Em reportagem cedida à Agência Brasil¹¹⁵, o presidente da Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho (Abresst) Ricardo Pacheco explicou que a pandemia consumiu as relações de trabalho, visto que o cenário de instabilidade instaurado pelo coronavírus foi permeado por diversas incertezas, entre as quais questões relativas à garantia de emprego, à insegurança num período de fragilidade da saúde pública e sobre as relações familiares.

Ainda, Roberto Aylmer, médico especialista em Burnout executivo, indica que apesar do abrandamento da pandemia, a situação da saúde mental do trabalho não foi normalizada. Ao contrário disso, há um saldo de resquícios oriundos da crise de saúde causada pela COVID-19.¹¹⁶

¹¹⁵ ALBUQUERQUE, Flávia. Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout. **Agência Brasil**, São Paulo, 2021. Disponível em:

<https://agenciabrasil.etc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 20 fev. 2023.

¹¹⁶ CUBAS, Aline. SEMANA JURÍDICA - MÉDICO PHD EM SAÚDE MENTAL FALA SOBRE PANDEMIA E BURNOUT. **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**, Cuiabá, 2022. Disponível em:

<https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/semana-jur%C3%ADica-m%C3%A9dico-phd-em-sa%C3%BAde-mental-fala-sobre-pandemia-e-burnout#:~:text=O%20burnout%2C%20a%20s%C3%ADndrome%20de.medo%20que%20n%C3%A3o%20vai%20embora>. Acesso em: 20 fev. 2023.

3 ASPECTOS JURÍDICOS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO DO TRABALHADOR E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Após compreender as nuances próprias da Síndrome de Burnout, passa-se ao exame de institutos jurídicos fundamentais para a proteção do trabalhador e do local onde este labora. Ademais, também serão explanados instrumentos jurídicos cabíveis diante de casos de acometimento do indivíduo por um quadro de esgotamento profissional.

3.1 Valores constitucionais de proteção à saúde dos trabalhadores

A Constituição Federal de 1988, considerada um marco legal com perspectiva de assegurar inúmeros avanços sociais e individuais, se propôs, entre muitos outros valores projetados, a resguardar aspectos entre os quais os direitos especificamente inerentes aos trabalhadores, assim como outras nuances a serem analisadas, como a dignidade da pessoa humana, a saúde e o meio ambiente, como será visto adiante.

Sob a perspectiva de Almeida (2021), é nítida a comunicação entre a higidez labor-ambiental e a preservação da saúde mental da pessoa que labuta, pois ambas consistem em direitos fundamentais deste indivíduo.¹¹⁷

No que diz respeito à dignidade da pessoa humana, esta é um dos princípios fundamentais previstos logo no início da Carta Magna, estando localizada no artigo 1º, inciso III do referido diploma. No tangente a este princípio, Sarlet¹¹⁸ disserta consistir em uma qualidade intrínseca aos seres humanos e que independe de qualquer outro atributo para ser validada, visto que a existência enquanto humano basta em si mesma para tal. Deste modo, o autor evidencia que aquela independe de previsão jurídica, pois embora seja um princípio constitucional do ordenamento jurídico brasileiro, preexiste independente dele.¹¹⁹

Aliás, a dignidade assegura que qualquer indivíduo possa ser titular de direitos, os quais devem ser observados tanto por outros indivíduos, em uma espécie de respeito mútuo e simultâneo, quanto pelo Estado. Assim, quando o sujeito tem a dignidade que lhe é própria desconsiderada, passa a ser desqualificado enquanto ser humano, sendo instrumentalizado e equiparado à coisa qualquer.¹²⁰

¹¹⁷ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹¹⁸ SARLET, Wolfgang Ingo. A dignidade da pessoa humana. **Revista de Direito Administrativo**, v. 212, p. 84-94, 1998.

¹¹⁹ *Ibidem.*

¹²⁰ *Ibidem.*

Assim, observa-se que, se por algum motivo os limites da dignidade do trabalhador são perpassados, conseqüentemente seus direitos são ameaçados, o que não deveria ocorrer, ainda que não houvesse previsão legal nesse sentido, visto que, de alguma forma, também estaria sendo violada a sua existência enquanto ser humano, formando uma espécie de contradição perante o exercício da atividade por meio da qual tenta garantir sua subsistência.

No que diz respeito ao direito à saúde, que se faz presente em vários pontos do texto constitucional, menciona-se sua presença nos artigos 6º e 196 do referido texto legal. Sobre esse aspecto, Da Cunha¹²¹ acertadamente elucida:

O direito à saúde é um dever do Estado, um direito fundamental de prestação de saúde que deve ser garantido mediante a execução de políticas públicas sociais e econômicas. Estas devem ser realizadas mediante políticas públicas de saúde, para as quais o Estado tem o dever de alocar recursos financeiros em prol de um acesso universal e igualitário aos serviços públicos de saúde. (...)

A CF/88, em seu artigo 196, preceitua a saúde como direito de todos e dever do Estado, concretizada mediante políticas econômicas e sociais aptas a possibilitar um acesso universal e igualitário às ações e serviços de saúde. Na mesma esteira, seu artigo 194, que trata da seguridade social, estabelece em seu parágrafo único, inciso I, que um dos objetivos da seguridade social (que inclui saúde, previdência social e assistência social) é a universalidade da cobertura e do atendimento.

Em abordagem mais específica acerca dos direitos destinados aos trabalhadores, a Constituição Federal destina, entre outros itens, as disposições do artigo 7º.¹²² Nesse ponto, a proteção ao indivíduo que labora também estende-se a sua saúde, o que é evidenciado nos incisos que limitam a jornada de trabalho e estabelecem a necessidade de descanso (respectivamente incisos XIII e XV), resguarda o trabalhador ao determinar ser devido adicional por atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII) e protege-o contra acidentes do trabalho ao prever o seguro para tal (inciso XXVIII).¹²³

Nesse sentido, no que trata mais especificamente da saúde do trabalhador em caráter preventivo, o inciso XXII do artigo 7º da Constituição prevê a necessidade de “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.¹²⁴ Tal disposição demonstra como o texto constitucional preconiza a prevenção aos fatores que possam ser nocivos à saúde mental do trabalhador, de modo a não somente

¹²¹ DA CUNHA, Alexandre Luna. A integralidade do direito à saúde na visão do Supremo Tribunal Federal. *Revista De Direito Sanitário*, v. 20, n. 1, 2019. p. 171-172

¹²² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

¹²³ *Ibidem*.

¹²⁴ *Ibidem*.

reparar possíveis danos sofridos por este, mas também buscando evitar possíveis incidentes desde a origem. Ainda, a própria ordem econômica deve privilegiar o trabalho humano, como anuncia o artigo 170.¹²⁵

Pontua-se que mesmo que determinados incisos não tratem especificamente da saúde em seu aspecto mental, são previstos aspectos como o descanso e os limites para a duração do trabalho, os quais são fatores essenciais para assegurar uma rotina digna e que possa resguardar minimamente a saúde do trabalhador. Assim, conforme o já exposto acerca das nuances da Síndrome de Burnout, ao garantir condições laborais mínimas e que respeitem certos limites, indiretamente também estará sendo promovido o zelo pela integridade do trabalhador, inclusive podendo evitar a incidência de um possível esgotamento profissional, além de outras questões de saúde.

Diante disso, é perceptível que o direito dos trabalhadores ao ambiente de labor saudável é indubitável, haja vista sua condição de seres humanos dotados de dignidade, que possui respaldo conforme as garantias juridicamente asseguradas no texto constitucional. Nessa conjunção, Bortoncello Ferreira¹²⁶ considera urgir a observância mais atenciosa do tema, no sentido de elencar providências a serem tomadas visando prevenir e proteger os trabalhadores, assim como políticas públicas eficazes para tal.

No tocante ao meio ambiente, o texto constitucional prevê uma série de dispositivos que visam a sua proteção e preservação, o qual é considerado de forma ampla, devendo ser levados em conta tanto o aspecto referente à natureza quanto o que diz respeito à sociedade, que possui entre seus pontos mais emblemáticos a questão do trabalho.¹²⁷

Não obstante a existência de uma série de disposições constitucionais, infralegais e mesmo dispostas em normas internacionais sobre o tema, Bortoncello Ferreira¹²⁸ defende ser indiscutível que a exaustão acomete inúmeros trabalhadores de distintas áreas, o que pode estar relacionado à problemática de que, na prática, os locais de trabalho em geral são desprovidos de condições saudáveis e que visem reduzir a incidência de riscos à integridade dos empregados.

Nesse sentido, Souza, Barros e Filgueiras¹²⁹ ponderam que o contexto contemporâneo dos trabalhadores brasileiros é permeado por condições avassaladoras. Aliás,

¹²⁵ *Ibidem.*

¹²⁶ BORTONCELLO FERREIRA, Juliana. O direito constitucional ao meio ambiente de trabalho sadio versus adoecimento mental dos profissionais da área da saúde e professores durante a pandemia de Covid-19. **República Federativa do Brasil**, p. 231, 2021.

¹²⁷ BORTONCELLO FERREIRA, 2021, *op. cit.*

¹²⁸ *Ibidem.*

¹²⁹ SOUZA, Ilan Fonseca; BARROS, Lidiane de Araújo; FILGUEIRAS, Victor Araújo. Saúde e segurança do trabalho: curso prático. **Brasília: ESMPU**, 2017.

Bortoncello Ferreira¹³⁰ acrescenta que, mesmo que os agravos laborais sejam subnotificados, é notável como a quantidade devidamente registrada representa um número preocupante de moléstias e óbitos ocupacionais, que geralmente estão associados às condições de trabalho que propiciam a incidência de tais mazelas, que infelizmente são comuns. Diante desse cenário crítico, Souza, Barros e Filgueiras acertadamente ponderam que “sob qualquer perspectiva e princípio civilizatório, seja econômico, social ou jurídico, situações que expõem trabalhadores a graves e iminentes riscos devem ser imediatamente paralisadas”.¹³¹

Enfim, Bortoncello Ferreira¹³² agrega que urge a responsabilização mais ampla em prol de um meio ambiente de trabalho mais saudável, visto não se tratar de mera formalidade legal, mas de preceito com aspecto material que visa garantir condições de dignidade e preservação à saúde física e mental do trabalhador, o que deve ser prontamente concretizado o quanto antes diante da realidade atual desta classe.

3.2 Considerações sobre o meio ambiente do trabalho e outros aspectos normativos

Compreendendo as possibilidades de o ambiente laboral prejudicar a saúde do trabalhador por questões físicas e mentais, Almeida¹³³ reputa a importância da compreensão de instrumentos jurídicos específicos que tutelam o bem jurídico da saúde do trabalhador.

Imergindo na seara do meio ambiente do trabalho, surge inicialmente a concepção de meio ambiente em sentido amplo, o qual “[...] em todas as suas nuances, é uno e indivisível, não admitindo compartimentação”¹³⁴, sendo nítido que quando seus aspectos natural, artificial ou do trabalho são citados, está apenas sendo especificado o bem tutelado. Nesse nexos, no meio ambiente laboral, o bem jurídico a ser tutelado são a vida e bem-estar do trabalhador.¹³⁵

Como ponto de partida para a compreensão de tal perspectiva, Almeida¹³⁶ explica que com o passar das décadas, observando que os recursos não são ilimitados, mas finitos e que a natureza é crucial para a sobrevivência e qualidade de vida dos seres humanos, passou a surgir uma atenção relacionada à necessidade de impor limites e aspectos que garantissem a sustentabilidade. Desta forma, elenca-se em sequência alguns marcos decisivos para tal

¹³⁰ BORTONCELLO FERREIRA, 2021, *op. cit.*

¹³¹ SOUZA, BARROS E FILGUEIRAS, 2017, p. 11, *op. cit.*

¹³² BORTONCELLO FERREIRA, 2021, *op. cit.*

¹³³ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹³⁴ CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. Princípios de direito ambiental do trabalho. **São Paulo: LTr**, v. 176, 2013. p. 18.

¹³⁵ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹³⁶ *Ibidem.*

discussão.

Correlacionando as ações humanas e suas consequências para o meio ambiente, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, realizada em 1972, foi um marco sobre esse debate, tendo como produto final a elaboração da Declaração de Estocolmo, cujo primeiro princípio encaminha: “[...] o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar [...]”, além da “[...] obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras”¹³⁷, extraindo-se o entendimento acerca do compromisso que deve ser assumido com o direito a um meio ambiente salubre, o qual deve ser preservado e aprimorado tanto para o bem-estar e proveito das gerações atuais, quanto para o gozo das gerações futuras.

No mesmo viés atento à preservação ambiental e ao desenvolvimento sustentável, Almeida¹³⁸ também cita a Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente, produto da ECO-92, cujo primeiro princípio prenuncia que “os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com a natureza”¹³⁹, o que reafirma a interdependência entre a qualidade de vida do ser humano e o desenvolvimento sustentável e harmônico com a natureza.

Ademais, também guiado pelo princípio da sustentabilidade, menciona-se o Relatório de Brundtland, oriundo da Comissão Mundial sobre meio Ambiente e Desenvolvimento, no ano de 1987, a partir da qual passou a ser discutida a imprescindibilidade de um desenvolvimento sustentável a fim de tutelar o ecossistema,¹⁴⁰ o qual, como será visto logo mais, consiste em um princípio de amparo ao meio ambiente.

Aliás, acerca dos aspectos normativos, frisa-se que, ao mencionar o local de trabalho em seu artigo 3º, a Convenção nº 155 da OIT engloba as diversas variações nas quais as atividades laborais podem ser exercidas por determinação do empregador ou da instituição,

¹³⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano. 1972.** Disponível em: <http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>. Acesso em: 4 maio 2023.

¹³⁸ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. 1992b.** Disponível em: https://cetesb.sp.gov.br/proclima/wp-content/uploads/sites/36/2013/12/declaracao_rio_ma.pdf. Acesso em: 4 maio 2023.

¹⁴⁰ MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica da saúde mental dos empregados na empresa contemporânea.** 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2008.

inclusive destacando que a saúde não consiste tão somente na ausência de doenças, mas também relacionando-a com segurança e higiene que corroborem com a proteção física e mental do trabalhador.

Como visto, há previsão constitucional e também em outras normas sobre aspectos da proteção do indivíduo no âmbito de seu labor, de forma a resguardar sua segurança e saúde, que são direitos fundamentais. Não obstante tais garantias jurídicas, para Almeida¹⁴¹ é notório que a realidade laboral contabiliza inúmeros casos nos quais a saúde do trabalhador é afetada, inclusive psicologicamente, motivo pelo qual a autora considera urgentes reações respaldadas em instrumentos legais mais incisivos diante destas violações de direitos, pois o trabalho deve ser exercido em um meio ambiente equilibrado e que zele pela integridade física e mental do indivíduo.

Agregando acerca da magnitude do direito ao meio ambiente enquanto pilar para a garantia da dignidade da pessoa humana, Almeida¹⁴² destaca a presença daquele nas Constituições dos Estados que observam o estado democrático de direito. No caso do Brasil, Minardi¹⁴³ preleciona que a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a mencionar explicitamente o meio ambiente, inclusive em capítulo específico, no qual o artigo 225 sinalizou aquele enquanto direito fundamental, conforme o texto legal:

todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Ainda sobre o texto constitucional, Minardi¹⁴⁴ analisa que este abordou o direito ao meio ambiente em seu sentido amplo, o qual contempla: meio ambiente físico ou natural, artificial (que inclui artificial em sentido estrito e urbano), cultural e do trabalho. O autor afere que, apesar da existência de alguns elementos legais que contemplam o meio ambiente, é discutível que o aspecto laboral enquanto subdivisão do meio ambiente possui menção ínfima no texto constitucional¹⁴⁵, que o faz via menção do meio ambiente artificial, conforme consta no artigo 200, inciso VIII da Constituição.¹⁴⁶

Ademais, pouco antes da promulgação da Constituição de 1988, na qual o direito

¹⁴¹ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁴² *Ibidem.*

¹⁴³ MINARDI, Fabio Freitas. Direito Ambiental do Trabalho: Fundamentos e Princípios. **Revista Eletrônica Meio Ambiente do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 2, n. 23, p. 175-194, 2013.

¹⁴⁴ *Ibidem.*

¹⁴⁵ *Ibidem.*

¹⁴⁶ BRASIL, 1988, *op. cit.*

ao meio ambiente foi constitucionalizado, a Lei 6.938 de 1981 buscou estruturar a Política Nacional do Meio Ambiente, conceituando este último enquanto “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.¹⁴⁷ Sobre esta definição jurídica, Almeida¹⁴⁸ considera que foi dado um conceito aberto, a fim de demonstrar a complexidade e abrangência do meio ambiente, para o qual muitos aspectos são importantes na garantia de seu equilíbrio. Além do já citado artigo 200 inciso VIII da Constituição, a autora¹⁴⁹ demonstra que o artigo 7º, inciso XXII¹⁵⁰ do mesmo texto legal também contempla a necessidade de proteção ao ambiente laboral.

Nesse sentido, Almeida¹⁵¹ conclui que o meio ambiente do trabalho é uma estrutura dinâmica e multidimensional, diante da qual Maranhão¹⁵² acrescenta ser:

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (MARANHÃO, 2016, p. 81).

No tangente ao direito ambiental do trabalho, Minardi¹⁵³ elucida que, embora possua autonomia e aspectos próprios, aquele também possui vínculo em certos aspectos normativos com o direito do trabalho, sobretudo no que diz respeito à segurança e medicina do trabalho, assim como sobre outros princípios. O autor acrescenta que, mesmo que desde a gênese da sociedade a saúde do trabalhador tenha sido um tema precípua, o estudo especificamente voltado para o meio ambiente do trabalho é mais recente, demonstrando a imprescindibilidade do meio ambiente e almejando a qualidade deste, inclusive, no âmbito laboral.¹⁵⁴

Acerca do esgotamento profissional, Almeida¹⁵⁵ indica que além dos elementos da organização laboral que podem propiciar um quadro da Síndrome de Burnout, também é

¹⁴⁷ BRASIL. **Lei n. 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6938-31-agosto->

¹⁴⁸ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁴⁹ *Ibidem.*

¹⁵⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Constituição Federal, 1988)

¹⁵¹ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁵² MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

¹⁵³ MINARDI, 2013, *op. cit.*

¹⁵⁴ *Ibidem.*

¹⁵⁵ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

necessário refletir sobre a forma como o Estado tolera violações aos direitos trabalhistas, inclusive os referentes à saúde do trabalhador, tendo em vista que, mesmo havendo previsões legais sobre esses direitos, a efetivação destes é baixa diante da demanda por proteção à saúde mental no ambiente laboral. Nesse contexto, a autora indica a necessidade de legislações voltadas à proteção dos aspectos organizacionais do ambiente de trabalho, as quais imponham padrões éticos e de relações interpessoais neste contexto, reputando que a atuação estatal deve ser mais incisiva tanto na função legislativa quanto na fiscalização, visando inclusive a proteção à saúde mental dos indivíduos que laboram.¹⁵⁶

Em apontamento apropriado, Almeida¹⁵⁷ agrega que a necessidade de proteção ao meio ambiente não se esgota nas relações empregatícias, mas que deve incidir em quaisquer relações laborais, não sendo, portanto, razoável, contemplar certos trabalhadores em detrimento de outros ao privá-los do direito em comento. Aliás, muitas vezes o indivíduo de outras categorias que não a de relação empregatícia estão mais expostos e vulneráveis, fazendo com que precisem de atenção e proteção ainda maiores. Ademais, a autora pontua que, pelo fato de a proteção da saúde do trabalhador ser o objetivo do meio ambiente do trabalho, a noção referente à integridade desse indivíduo nesse determinado contexto não traduz somente a inexistência de doenças, também devendo ser compreendida como a situação na qual há um bem-estar pleno de saúde não apenas física, mas também mental.¹⁵⁸

Ainda no tangente aos riscos laborais, Almeida¹⁵⁹ ressalta a necessidade de maior atenção aos aspectos preventivos, inclusive quanto à saúde mental do trabalhador, pois os danos por ele suportados podem ser de difícil ou impossível reversão, como é o caso da Síndrome de Burnout e de suas possíveis consequências. Ou seja, no entendimento da referida autora, as práticas preventivas se mostram como o caminho para inibir fatores que possam propiciar o surgimento do esgotamento profissional, assim como de outras questões relacionadas à saúde mental no âmbito do trabalho, reiterando a necessidade de maior atenção à regulamentação de leis que visem a prevenção ante os riscos psicossociais laborais, sendo esta uma estratégia indispensável também para maior conscientização acerca desses riscos e de seus respectivos tratamentos¹⁶⁰.

Novamente Minardi¹⁶¹ pontua que o empenho em garantir bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores fomenta a necessidade de amparo jurídico especificamente

¹⁵⁶ *Ibidem.*

¹⁵⁷ *Ibidem.*

¹⁵⁸ *Ibidem.*

¹⁵⁹ *Ibidem.*

¹⁶⁰ *Ibidem.*

¹⁶¹ MINARDI, 2013, *op. cit.*

voltado para o meio ambiente do trabalho, o qual deve ser saudável e seguro de agentes (químicos, físicos, biológicos) que possam pôr o sujeito que labuta em risco. Alinhado ao entendimento de Almeida, o autor também frisa que o direito ambiental do trabalho não volta-se somente para a saúde do trabalhador em seu aspecto físico, o que nos permite observar que, coerentemente, aquele ramo jurídico também ampara a proteção da saúde mental do indivíduo que labuta.¹⁶²

Adentrando na compreensão dos princípios do direito ambiental, estes evidentemente também englobam o meio ambiente do trabalho, pois como antes visto, aquele é uno e contempla diversas nuances, entre as quais a laboral. Camargo e Melo¹⁶³ entendem que tais princípios têm o mérito de amparar a interpretação desse ramo, de modo a guiar sua aplicação, como será visto adiante.

No tangente ao princípio da participação, Almeida¹⁶⁴ menciona que este consiste na dualidade presente no meio ambiente, já que todos possuem tanto o direito de usufruir dele quanto o dever de preservá-lo, conforme o caput do artigo 225¹⁶⁵ da Constituição. No mesmo sentido, a autora também faz alusão ao princípio 10 da Declaração do Rio de Janeiro (1992), que considera a participação como a melhor maneira de tratar questões acerca do meio ambiente, tendo em vista que toda a sociedade é interessada.¹⁶⁶ Reafirmando o princípio da participação no âmbito da legislação nacional, a Resolução nº 001/86 do Conselho Nacional do Meio Ambiente em seu artigo 11, §2º estabelece a realização de audiências públicas no concernente a possíveis impactos ambientais.

Sobre esse princípio, Minardi¹⁶⁷ agrega que a participação anuncia a necessidade de solidariedade e comprometimento da sociedade como um todo em relação à preservação da vida e do meio ambiente, sendo um dever tanto das pessoas físicas quanto das jurídicas, o que é acrescentado pelo artigo 194 da Constituição de 1988, que leciona a necessidade de articulação conjunta entre o poder público e a sociedade no tangente à preservação ambiental.¹⁶⁸

Inserindo tal princípio no Direito do Trabalho, Almeida¹⁶⁹ comenta que o artigo

¹⁶² *Ibidem.*

¹⁶³ CAMARGO E MELHO, 2013, *op. cit.*

¹⁶⁴ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁶⁵ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988)

¹⁶⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992, *op. cit.*

¹⁶⁷ MINARDI, 2013, *op. cit.*

¹⁶⁸ BRASIL, 1988, *op. cit.*

¹⁶⁹ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

10, inciso II, alínea “a” da ADCT¹⁷⁰ vedou a dispensa arbitrária e sem justa causa de trabalhadores que integram as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), cuja disposição promove a participação destes indivíduos em questões relativas à segurança daquele determinado ambiente laboral.

Sobre o princípio da informação, Almeida¹⁷¹ retoma o Princípio 10 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992, o qual busca garantir que os cidadãos tenham acesso aos dados e informes que forem pertinentes ao meio ambiente, cabendo ao Poder Público fornecê-las devidamente.¹⁷² Ainda, a autora menciona que outros dispositivos legais prestigiam o princípio em análise, como é o caso das Convenções de nº 139, 155, 161 e 170 da Organização Internacional do Trabalho, todas ratificadas pelo Brasil e que asseguram que os trabalhadores e seus representantes tenham acesso às informações concernentes à saúde e segurança laborais.¹⁷³ No mesmo sentido, a Lei nº 8.213/91, que trata de temas previdenciários, reafirma que as instituições possuem o dever de prestar informações acerca de possíveis riscos laborais.¹⁷⁴

Enfim, Almeida¹⁷⁵ indica que diversas Normas Regulamentadoras de direito do trabalho dispõem acerca da importância da informação, como é o caso da Norma Regulamentadora nº 1, que determina a capacitação e o treinamento em saúde e segurança laborais.¹⁷⁶

Já no que concerne ao princípio do desenvolvimento sustentável, este se faz presente no Enunciado 3 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992, que anuncia que o desenvolvimento sustentável é um direito que deve ser garantido para que as gerações atuais e as próximas tenham suas necessidades de desenvolvimento supridas.¹⁷⁷

Ainda, Almeida¹⁷⁸ explana que até certo momento do século passado não havia preocupação com os efeitos que o desenvolvimento pautado meramente em aspectos

¹⁷⁰ BRASIL. **Atos das Disposições Constitucionais Transitórias**. Texto compilado até a Emenda Constitucional nº 93 de 08/09/2016. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 8 jun. 2023.

¹⁷¹ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁷² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992, *op. cit.*

¹⁷³ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁷⁴ BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. 1991b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 1 maio 2023.

¹⁷⁵ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁷⁶ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. **Norma Regulamentadora n. 1**. 1978a [2020]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 2 maio 2023.

¹⁷⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992, *op. cit.*

¹⁷⁸ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

quantitativos poderia trazer, de modo que foram ocorrendo inúmeras degradações ambientais oriundas daqueles processos. Nesse cenário, quando passou a ser percebida a finitude dos recursos naturais, urgiu o desenvolvimento sustentável, o qual não interrompe o progresso, mas tenta conduzi-lo de forma responsável e que observa a preservação do meio ambiente e a redução das desigualdades sociais¹⁷⁹.

No mesmo sentido, Fiorillo¹⁸⁰ conceitua que o referido princípio consiste em uma conexão harmônica entre a ordem econômica e o meio ambiente, de modo a viabilizar meios de proporcionar uma existência digna e de qualidade. Ainda, tal princípio não busca inibir aspectos econômicos, mas como tais atividades frequentemente possuem efeitos que podem degradar o meio ambiente, faz-se o possível para que esses impactos negativos sejam minimizados, a fim de evitar uma permissividade escancarada de degeneração dos recursos naturais. Assim, recomenda-se o uso de alternativas que visem amenizar o desgaste ambiental.¹⁸¹

Aliás, Minardi¹⁸² acrescenta que o desenvolvimento sustentável é um dos pilares legais para que se exija das instituições a observância das normas de segurança e saúde do trabalhador, tanto que tal aspecto está presente no texto da Constituição Federal, que determina o combate aos riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho.

Enfim, Almeida¹⁸³ reitera que, embora o artigo 170 da Constituição assegure a livre iniciativa e a propriedade privada, estes são limitados conforme a função social, a qual também deve se fazer presente na pauta ambiental, visto que a produção não pode visar unicamente o lucro, como constata-se no artigo 225 do referido diploma legal, o qual requer que seja assegurada a higidez no meio ambiente, inclusive em seu aspecto laboral.¹⁸⁴

Sobre os princípios da prevenção e da precaução, Almeida¹⁸⁵ comenta que estes costumam ser considerados de forma conjunta e que tratam da necessidade de observância prévia de potenciais riscos, a fim impedir que um dano se concretize. A autora novamente faz alusão ao processo histórico de exploração irresponsável dos recursos naturais e que muitas vezes os danos que o meio ambiente suporta podem ser irreversíveis ou de difícil retorno ao *status quo*. Dessa forma, o princípio em comento preconiza que o dano ambiental seja evitado sempre que possível, fazendo cessar atividades que notoriamente causarão algum tipo de

¹⁷⁹ *Ibidem*.

¹⁸⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

¹⁸¹ *Ibidem*.

¹⁸² MINARDI, 2013, *op. cit.*

¹⁸³ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁸⁴ BRASIL, 1988, *op. cit.*

¹⁸⁵ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

prejuízo ambiental.¹⁸⁶

Conforme pontua Minardi,¹⁸⁷ a aplicação destes princípios pode ser observada diante da regulamentação legal da segurança e medicina do trabalho, sendo mencionados pelo autor o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) na Norma Regulamentadora nº 04, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na Norma Regulamentadora nº 05, dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) na Norma Regulamentadora nº 06 e do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) na Norma Regulamentadora nº 07.

Distinguindo prevenção e precaução, Antunes¹⁸⁸ explica que o primeiro requer que sejam evitados os riscos que podem ser identificados por já serem conhecidos, ou seja, cujo nexos causal possa ser compreendido com segurança, de modo a evitar a degradação através de atividades cujos impactos já são previsíveis, o que está presente no texto constitucional, no artigo 225, inciso IV, que estabelece a realização de estudos prévios diante de obras de potencial gradativo ao meio ambiente.¹⁸⁹ A prevenção também é prestigiada pelo inciso XXII, artigo 7º da Constituição de 1998¹⁹⁰, além de estar presente na CLT¹⁹¹ (artigos 160, 161 e 163), assim como nas Convenções nº 155¹⁹² e 161¹⁹³ da OIT.

Se, como acima visto, a prevenção visa evitar a ocorrência de danos que já são esperados como consequência de determinadas atividades, a precaução age de modo a impedir danos desconhecidos e imprevisíveis.¹⁹⁴ A autora também demarca a presença da inversão do ônus da prova nesse princípio, pois os interessados em realizar determinada atividade devem demonstrar por meio de critérios científicos que não impactarão negativamente o meio ambiente de determinado local.¹⁹⁵ Assim, diante de dúvidas perante esses possíveis riscos, deve ser privilegiada a proteção ao meio ambiente em detrimento a atividade pretendida. A precaução está consagrada no Princípio 15 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992.¹⁹⁶

¹⁸⁶ *Ibidem*.

¹⁸⁷ MINARDI, 2013, *op. cit.*

¹⁸⁸ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 12. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

¹⁸⁹ BRASIL, 1988, *op. cit.*

¹⁹⁰ *Ibidem*.

¹⁹¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 6 jun. 2023.

¹⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 05 maio 2023.

¹⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 161**. Serviços de saúde no trabalho. 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

¹⁹⁴ ALMEIDA, 2021, *op. cit.*

¹⁹⁵ *Ibidem*

¹⁹⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992, *op. cit.*

Enfim, frisa-se que, tal qual o princípio do desenvolvimento sustentável outrora destrinchado, a precaução e a prevenção não buscam impedir as atividades econômicas, ao invés disso visando a permanência de um ambiente saudável e íntegro para as gerações atuais e futuras¹⁹⁷, tratando-se de uma função social das atividades econômicas.¹⁹⁸

Sobre o princípio do poluidor-pagador, cita-se a Lei nº 6.938/81, cujo artigo 3º inciso III¹⁹⁹ elenca como poluição os impactos que afetam negativamente a integridade ambiental, seja direta ou indiretamente, cujas consequências possam se estender à segurança e à integridade de pessoas, impactando as atividades econômicas e sociais, degenerando a biota, alterando o meio ambiente (sanitária ou esteticamente), ou liberando matéria ou energia de forma alheia aos parâmetros estabelecidos.

A referida lei considera que o poluidor pode ser pessoa física ou jurídica e que, de forma direta ou indireta, realiza atividade que promova ações degradantes ao meio ambiente, como a pouco mencionado.²⁰⁰ Diante disso, a Política Nacional do Meio Ambiente impõe ao sujeito compreendido como poluidor que recupere e repare os danos que causou aos recursos naturais através da atividade econômica empreendida.²⁰¹ Nesse sentido, Fiorillo²⁰² menciona os aspectos preventivo (evitar degenerações ao meio ambiente) e repressivo (reparação do dano) do princípio do poluidor-pagador.

Visualizando tal princípio no contexto laboral, Minardi²⁰³ leciona que quando normas de segurança e medicina laborais são descumpridas, é provável a ocorrência de um acidente do trabalho como consequência da poluição deste ambiente. Ou seja, em primeiro plano, os danos devem ser prevenidos; entretanto, considerando que praticamente toda atividade econômica é passível de riscos,²⁰⁴ nos termos constitucionais é necessário estabelecer limites ao invés de consentir amplamente com tais ameaças.

Assim, Minardi²⁰⁵ pontua que, no âmbito laboral, a instituição ou o empregador que propiciar dano ao trabalhador terá de arcar com os prejuízos causados a este, seja o dano moral, material ou estético, levando em conta inclusive que o artigo 2º da CLT determina que o empregador deve assumir os riscos da atividade que coordena.²⁰⁶ Dessa forma, percebe-se a

¹⁹⁷ ROCHA, J. C. de S. da. (2002). Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista De Direito Sanitário**, 3(1), 118-133. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v3i1p118-133>

¹⁹⁸ MINARDI, 2013, *op. cit.*

¹⁹⁹ BRASIL, 1981, *op. cit.*

²⁰⁰ *Ibidem.*

²⁰¹ *Ibidem.*

²⁰² FIORILLO, 2020, *op. cit.*

²⁰³ MINARDI, 2013, *op. cit.*

²⁰⁴ *Ibidem.*

²⁰⁵ *Ibidem.*

²⁰⁶ BRASIL, 1943, *op. cit.*

magnitude desse princípio para fins de responsabilização daquele que prejudica a saúde e qualidade de vida do indivíduo no contexto laboral, prestigiando assim a dignidade da pessoa humana²⁰⁷, visto que muitas vezes os danos causados à integridade do indivíduo em seu ambiente de trabalho pode ser de difícil reparação ou mesmo irreversíveis.²⁰⁸

Por fim, sobre o princípio da ubiquidade, Fiorillo²⁰⁹ leciona que este demonstra que o centro dos direitos humanos é a proteção do direito ambiental, o qual deve ser considerado na elaboração de políticas, leis, entre outros aspectos, pois àquele é inerente à vida e a qualidade desta, sendo amparado pelo texto constitucional. Assim, tudo que possa envolvê-lo prescinde de análise acerca de possíveis danos e degradações.

3.3 Efeitos jurídico-laborais do Burnout

Diante do estudo dos institutos legais que buscam amparar a integridade do trabalhador, passa-se ao exame de possibilidades jurídicas cabíveis quando uma situação de esgotamento profissional é constatada.

No que diz respeito à responsabilidade civil, Oliveira e Pedrosa²¹⁰ lecionam que esta consiste na obrigação inerente ao sujeito que causar dano (através de conduta ilícita e que viole lei) em reparar os danos suportados por terceiro. Ou seja, o agente responsável pela ocorrência do dano deve compensar o indivíduo que prejudicou, o que deve ser feito através de indenização, cujo caráter é tanto de punição quanto educativo.²¹¹

Sob esse prisma, os artigos 186, 187, 927 e seguintes do Código Civil de 2002²¹² ensinam que quando um agente por ação ou omissão causa dano a terceiro, aquele comete ato ilícito. Da mesma forma, também comete ato ilícito aquele que exerce direito do qual é titular, mas que ultrapassa os limites para o exercício de tal direito. Adiante, no mesmo diploma, no artigo 927 e seguintes, fica estabelecido que aquele que comete ato ilícito que causa dano a terceiro fica obrigado a reparar, independente de culpa, sendo a indenização um direito da

²⁰⁷ MINARDI, 2013, *op. cit.*

²⁰⁸ ANDRADE, Laura Martins Maia de et al. **Importância da educação ambiental nas relações de trabalho**. 2007. Tese (Doutorado em Direito) -Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

²⁰⁹ FIORILLO, 2020, *op. cit.*

²¹⁰ OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 2020. Disponível em: <https://dspace.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em 9 jun 2023.

²¹¹ *Ibidem*.

²¹² BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. 2002a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 11 jun 2023.

vítima quando esta não concorrer para a ocorrência do dano.²¹³

Sobre a indenização, o Código Civil menciona que esta possui como medida a extensão do dano. Ainda, quando a ação ou omissão de sujeito causar dano a outrem que atinja a saúde deste, o autor dessa conduta deve arcar com as despesas dos tratamentos dos quais o lesado necessitar, assim como suportar os lucros cessantes até que finde a enfermidade, sem excluir a reparação de outros prejuízos sofridos pela vítima.²¹⁴

Da mesma forma, o diploma legal supramencionado prevê que quando o dano causado prejudicar a capacidade laboral da vítima, além das despesas de tratamento, dos lucros cessantes e dos prejuízos oriundos do dano, o responsável também deve arcar com pensão equivalente à importância do ofício cujo a vítima está impossibilitada de exercer em razão do dano sofrido.²¹⁵

Enfim, o artigo 206, parágrafo 3, inciso V do Código Civil salienta quanto ao prazo prescricional de três anos para a pretensão de reparação civil.²¹⁶ Nos casos que atentam à integridade e à saúde do trabalhador, como é o caso do esgotamento profissional, Oliveira e Pedrosa²¹⁷ apontam que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar tais feitos.

Desta forma, é possível observar que no caso de ocorrência de Síndrome de Burnout no âmbito de instituição que agiu de modo a prejudicar a saúde mental de seus empregados ou que deixou de zelar para que aquele determinado ambiente de trabalho pudesse ser o mais salubre e seguro o possível, inclusive para a saúde mental dos que ali laboram, deverá suportar indenização a fim de reparar os prejuízos causados ao trabalhador.

Nessa seara, considerando que o esgotamento profissional corresponde à uma situação que afeta seriamente à saúde mental do trabalhador, assim como é inerente ao contexto ocupacional e sobrecarrega o sujeito que labuta ao ponto de prejudicar tanto sua capacidade laboral quanto sua qualidade de vida e saúde em geral, é evidente que a instituição cujo contexto ocupacional propiciou um quadro de Burnout deverá arcar com o tratamento de saúde do trabalhador, com os lucros cessantes entre outros prejuízos sofridos pelo trabalhador. Além disso, considerando a necessidade de afastamento do trabalhador daquele ambiente que o adocece, ficando este impedido de exercer suas atribuições laborais, deverá receber pensão e reparação pela depreciação sofrida, a serem suportadas pelo empregador ou instituição.

Ainda no tangente aos danos, que podem ser patrimoniais (materiais) ou

²¹³ *Ibidem.*

²¹⁴ *Ibidem.*

²¹⁵ *Ibidem.*

²¹⁶ *Ibidem.*

²¹⁷ OLIVEIRA E PEDROSA, 2020, *op. cit.*

extrapatrimoniais (morais e estético), a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) enuncia, a partir do artigo 223²¹⁸, sobre a indenização para a reparação de danos decorrentes das relações de trabalho, observando aqueles que ofendem as esferas moral e existencial do indivíduo. Além disso, são tutelados os bens da honra, da imagem, da intimidade, da liberdade de ação, da autoestima, da sexualidade, da saúde, do lazer e da integridade física.²¹⁹ Quando estes bens são ofendidos, o responsável pela reparação é aquele sujeito ou instituição cuja ação ou omissão colaborou para a ocorrência do dano, sendo considerados para fins de fixação do *quantum* indenizatório aspectos como o bem tutelado, a ofensa sofrida, a possibilidade de reparação e seus reflexos pessoais e sociais, a duração dos defeitos, entre outros aspectos.²²⁰

Sob esse prisma, pode-se compreender que diante de um quadro de esgotamento profissional, no qual a saúde e autoestima são alguns dos bens jurídicos lesados no contexto organizacional, a CLT reitera a obrigação da instituição ou do empregador em reparar o dano suportado pelo subordinado.²²¹

Ainda, as súmulas 387²²² e 37²²³ do Superior Tribunal de Justiça, assim como o artigo 223-F da CLT²²⁴ indicam a possibilidade de serem cumuladas as indenizações por danos materiais, morais e estéticos. Assim, para além dos aspectos já vistos, como o custeio de despesas médicas a ser arcado pelo causador do dano, o trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout deverá ser indenizado pelos danos que suportou, inclusive quando configurados danos de mais de uma natureza.

No tangente ao acidente de trabalho, a Lei 8.213/91²²⁵ conceitua este como sendo o infortúnio que ocorre durante o exercício da atividade laboral, afetando de alguma forma o trabalhador, como é o caso de lesões, da redução ou perda da capacidade laboral, temporárias ou permanentes ou até mesmo da morte do sujeito que labuta. Além disso, Oliveira e Pedrosa²²⁶ acrescentam que também são abrangidas doenças decorrentes do contexto profissional. Ainda nos termos da Lei 8.213/91²²⁷, mesmo que o trabalho não seja o único fator para desencadear um determinado acidente do trabalho, poderá ser assim considerado,

²¹⁸ BRASIL, 1943, *op. cit.*

²¹⁹ *Ibidem.*

²²⁰ *Ibidem.*

²²¹ *Ibidem.*

²²² BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 387**. Disponível em: [scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/doc.jsp?livre="387".num.&b=SUMU&p=false&l=10&i=1&operador=E&ordenacao=-@NUM](https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/doc.jsp?livre=). Acesso em: 10 jun 2023.

²²³ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 37**. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/sumstj/article/view/5223/534>. Acesso em: 10 jun 2023.

²²⁴ BRASIL, 1943, *op. cit.*

²²⁵ BRASIL, 1991, *op. cit.*

²²⁶ OLIVEIRA E PEDROSA, 2020, *op. cit.*

²²⁷ BRASIL, 1991, *op. cit.*

bastando alguma contribuição para que o dano ocorresse ao trabalhador.

Assim, considerando o direito à saúde, a dignidade da pessoa humana e as garantias legalmente asseguradas aos trabalhadores, é nítido que a inobservância do empregador ou da instituição às normas inerentes à saúde e segurança do trabalho é elemento que reforça o dever de indenização a ser paga em favor do empregado prejudicado em caso de dano, haja vista o disposto no Código Civil acerca da responsabilidade civil.²²⁸

Ainda, os autores supramencionados²²⁹ pontuam que, embora o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição²³⁰ considere a responsabilidade civil do empregador subjetiva, os tribunais brasileiros têm considerado e acatado também a responsabilidade objetiva, a exemplo do Recurso de Revista de nº 20171520105120008217-15.2010.5.12.0008 do Tribunal Superior do Trabalho.²³¹

Outrossim, Oliveira e Pedrosa²³² pontuam que conforme a Lei nº 8.213/91²³³ a Síndrome de Burnout é considerada acidente de trabalho, assim como é classificada pelo Decreto nº 3.048/99²³⁴ e pela Portaria nº 1.399/99²³⁵ do Ministério da Saúde como doença ocupacional. Ainda, os autores indicam que o Conselho Federal de Medicina através da Resolução 1.488/98²³⁶ apresentou aspectos a serem considerados para constatar o nexo de causalidade diante das doenças e condições de saúde relacionadas ao trabalho, entre os quais exames clínicos, histórico clínico e ocupacional, contexto organizacional, literatura especializada e atualizada, entre outros.²³⁷

Ademais, Manoel²³⁸ ressalta a importância do registro de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) diante da constatação de um quadro de Burnout, visto que a emissão daquela apoiará direitos que o trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout

²²⁸ OLIVEIRA E PEDROSA, 2020, *op. cit.*

²²⁹ *Ibidem.*

²³⁰ BRASIL, 1988, *op. cit.*

²³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST- **Recurso de Revista: RR 2017-15.2010.5.12.0008217-15.2010.5.12.0008**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, em 18/09/2013, 2º turma, Data da publicação: DEJT 27/09/2013. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24193285/recurso-de-revista-rr-171520105120008-217-1520105120008-tst/inteiro-teor-111910651>. Acesso em: 10 jun 2023.

²³² OLIVEIRA E PEDROSA, 2020, *op. cit.*

²³³ BRASIL, 1991, *op. cit.*

²³⁴ BRASIL. **Decreto n. 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

²³⁵ MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, *op. cit.*

²³⁶ BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução CFM n. 1.488, de 11 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre os médicos que prestam assistência médica ao trabalhador e dá outras providências. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=96218>. Acesso em: 10 jun 2023.

²³⁷ OLIVEIRA E PEDROSA, 2020, *op. cit.*

²³⁸ MANOEL, Allan. **Síndrome de Burnout: saiba seus direitos trabalhistas em 2023**. 2022. Disponível em: <https://mdn.adv.br/sindrome-de-burnout-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 11 jun 2023.

poderá pleitear em juízo.

Além da possibilidade indenizatória diante da comprovação de danos materiais, morais ou até mesmo estéticos, o autor expõe que o trabalhador acometido por Burnout poderá ser titular de outros direitos, os quais serão mencionados a seguir.²³⁹

Comprovado o adoecimento e o afastamento do empregado pelo INSS com o recebimento de auxílio-doença acidentário (código B91), o indivíduo passa a gozar de garantia provisória de emprego, que consiste em uma estabilidade contra demissão sem justa causa durante doze meses, período no qual, caso seja demitido, o empregado poderá pedir sua reintegração ou mesmo o correspondente aos salários deste período.²⁴⁰ Ainda, Manoel²⁴¹ também indica que o diagnóstico de Burnout pode amparar uma rescisão indireta, na qual o empregado fará jus às verbas trabalhistas (aviso prévio, férias e 13º proporcionais, saque do FGTS com multa de 40% e seguro-desemprego).

Por outro lado, Manoel²⁴² também considera ser cabível a concessão de pensão vitalícia a ser paga pela empresa, sendo cabível quando o Burnout causar invalidez permanente no empregado, podendo ser cumulada com o pedido de aposentadoria por invalidez diante do INSS. Tanto a pensão vitalícia quanto a aposentadoria por invalidez dependem de prova do diagnóstico através de perícia médica.²⁴³

Para solicitar o afastamento, o trabalhador deve provar estar impossibilitado de trabalhar por mais de 15 dias, comprovando através de laudo médico e submetendo-se à perícia médica do INSS.²⁴⁴

Enfim, Manoel²⁴⁵ também considera a possibilidade de concessão de aposentadoria por invalidez do trabalhador quando este tornar-se permanentemente incapaz de exercer todo e qualquer trabalho, sendo necessária a perícia do INSS.

3.4 Direito à desconexão

Historicamente, a carteira de trabalho não só documenta os registros da vida profissional do trabalhador, mas também representa sinônimo de utilidade, afastando seu

²³⁹ *Ibidem.*

²⁴⁰ *Ibidem.*

²⁴¹ *Ibidem.*

²⁴² *Ibidem.*

²⁴³ *Ibidem.*

²⁴⁴ *Ibidem.*

²⁴⁵ *Ibidem.*

portador da concepção de marginalização perante a sociedade.²⁴⁶ Assim, extrai-se do entendimento de Buosi Velasco, Paixão e Velasco da Silva²⁴⁷ que para além de garantir a subsistência do indivíduo, o trabalho também possui significativa representação social, tendo em vista que o desemprego é um temor generalizado entre os trabalhadores inclusive pelo fato de potencializar posturas discriminatórias direcionadas ao indivíduo considerado “desocupado”.

Considerando o já explanado na Constituição de 1988²⁴⁸, percebe-se que o trabalho é um direito do qual decorre uma série de outras garantias, a fim de que tal atividade seja desempenhada de maneira salubre e segura. Potiguara Filho, Carreira da Silva e Farinha Pereira²⁴⁹ reiteram a disposição do texto constitucional que determina que o Estado deve garantir que as atividades laborais possam ser pautadas em observância à dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o artigo 6º do referido diploma elenca entre os direitos sociais tanto o trabalho, quanto a saúde e o lazer, entre outros.²⁵⁰ Ou seja, o indivíduo deve gozar não apenas de um meio para garantir sua subsistência, mas também devem ser assegurados momentos lúdicos e de descanso, sem que sua vida restrinja-se ao exercício profissional.

Ainda, Potiguara Filho, Carreira da Silva e Farinha Pereira²⁵¹ dissertam sobre a imprescindibilidade do descanso para que a saúde física e mental do trabalhador seja mais resguardada e protegida o possível, de modo que o inverso disso, isto é, quando há excesso de trabalho, pode desencadear os mais diversos problemas de saúde, entre os quais a Síndrome de Burnout. Desta forma, quaisquer prejuízos à vida dos sujeitos que labutam, devem ser prevenidos e evitados,²⁵² ainda mais pelo fato de que certas condições de saúde podem ter consequências irreversíveis.

Sob essa perspectiva, a qual demonstra a necessidade de momentos de qualidade e descanso para além da jornada laboral, explana-se brevemente acerca do direito à desconexão, que mesmo não sendo explícito na legislação pátria, pode ser constatado nos momentos

²⁴⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 2003. 21 p. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 12 jun 2023.

²⁴⁷ BUOSI VELASCO, Caroline de Cássia Francisco; PAIXÃO, Julia Maria Pires; VELASCO DA SILVA, Lucas Daniel. O home-office como potencializador da Síndrome de Burnout e o Direito a Desconexão como medida preventiva. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 8, n. 1, 2022.

²⁴⁸ BRASIL, 1988, *op. cit.*

²⁴⁹ POTIGUARA FILHO, Moisés; CARREIRA, Yara Catarina; PEREIRA, Emília. O Direito à Desconexão como meio de prevenção ao Burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 78-94, 2023.

²⁵⁰ BRASIL, 1988, *op. cit.*

²⁵¹ POTIGUARA FILHO, CARREIRA E PEREIRA, 2023, *op. cit.*

²⁵² *Ibidem*.

alheios à rotina laboral, entre os quais os de descanso, lazer, de prática de atividades físicas, tempo de qualidade com outras pessoas, entre outros.²⁵³ Assim, os referidos autores acertadamente indicam a magnitude dos momentos de desconexão do sujeito que labora, pois é nesse tempo, inclusive, que o indivíduo poderá zelar por sua saúde, de modo a diminuir as chances de contrair condições que afetem sua integridade, como é o caso da Síndrome de Burnout.

Sob esse prisma, Cardoso²⁵⁴ concebe que o descanso não atua apenas de modo a evitar a fadiga, mas também garante ao ser humano outros elementos benéficos, entre os quais a interação social com outros sujeitos da forma mais plena o possível.

Ademais, Potiguara Filho, Carreira da Silva e Farinha Pereira²⁵⁵ destacam que os profissionais que atuam na modalidade de teletrabalho tendem a sentir mais fortemente dificuldade em relação a desconexão, visto que neste regime é mais árduo constatar e impor limites à jornada de trabalho. Aliás, ressalta-se o fato de que, no caso do *home office*, os ambientes de trabalho e o lar do indivíduo coincidem, o que facilmente pode gerar uma confusão entre os momentos de descanso e os a serem trabalhados.

Outra nuance mencionada pelos autores supramencionados é a da consolidação da tecnologia no cotidiano das pessoas, seja profissionalmente ou não, o que faz com que alguns trabalhos possam ser realizados praticamente em qualquer local, o que muitas vezes pode fazer com que presuma-se uma disponibilidade onipresente e ilimitada no tempo,²⁵⁶ o que naturalmente pode sobrecarregar, exaurir e estressar o indivíduo, sendo propício o acometimento deste por um quadro de esgotamento profissional.

Ainda no tangente ao direito à desconexão, em entrevista concedida por Augusto César Leite de Carvalho (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho) ao portal UOL²⁵⁷, aquele opinou pela necessidade de demonstrar para a sociedade uma regra explícita que demonstre que as jornadas de trabalho acima do limite configuram cobranças abusivas. Nesta gama, o Ministro defende que o problema não é necessariamente o uso de dispositivos tecnológicos, como celulares, mas sim a expectativa de uma disponibilidade ilimitada e fora dos horários de trabalho, o que não deveria ocorrer, haja vista o valor que o tempo de

²⁵³ *Ibidem*.

²⁵⁴ CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 52, n. 207, p. 7-26, jul.-set. 2015. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>. Acesso em: 12 jun 2023.

²⁵⁵ POTIGUARA FILHO, CARREIRA E PEREIRA, 2023, *op. cit.*

²⁵⁶ *Ibidem*.

²⁵⁷ LEITE DE CARVALHO, Augusto César. Entrevista com o Ministro Augusto César Leite de Carvalhot. [Entrevista concedida a] Carlos Juliano Barros. **UOL Economia**, 06 jun 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/06/06/brasil-precisa-regulamentar-direito-a-desconexao-diz-ministro-do-tst.htm>. Acesso em: 12 jun 2023.

descanso e de lazer representam para o trabalhador.²⁵⁸

Em suas declarações, o Ministro Augusto César comenta acerca da tendência de que as mensagens do empregador ou instituição direcionadas ao seu subordinado sejam sempre demandas relacionadas às atividades laborais, as quais deveriam ser tratadas durante a jornada de trabalho e não nos momentos de descanso do trabalhador.²⁵⁹ Desta forma, o entrevistado frisa a urgência da limitação do período no qual o indivíduo pode ser demandado para trabalhar.²⁶⁰

Reiterando tal entendimento, o Ministro faz alusão ao texto constitucional e à CLT, que estipulam um limite para a jornada de trabalho.²⁶¹ Nesse viés, há uma demarcação do momento a partir do qual o trabalhador não deve ser requisitado, o que acaba por englobar implicitamente o direito à desconexão. Por fim, o entrevistado expressa sua convicção acerca da demanda por uma legislação específica, que reverencie explicitamente a imprescindibilidade do direito à desconexão, de modo a demonstrar para as instituições, empregadores e para a sociedade como um todo que ultrapassar os limites temporais da carga de trabalho é abusivo, sendo devido o valor correspondente às horas extras quando o teto da jornada diária for inobservado.²⁶²

Nessa senda, Buosi Velasco, Paixão e Velasco da Silva²⁶³ prelecionam que:

o homem é dotado de valor por conta de sua natureza intrinsecamente humana, não constituindo um mero instrumento laboral à disposição do empregador a todo e qualquer momento, possuindo, portanto, o direito de desconectar-se do trabalho.

Portanto, é evidente o destaque que o direito à desconexão deve ter, sobretudo perante a discussão sobre o esgotamento profissional, pois se este tende a fazer com que o sujeito acometido tenha sensações como as de sobrecarga e exaustão, assimila-se que a garantia de momentos sem carga de trabalho e de zelo pela qualidade de vida podem contribuir na prevenção de um quadro de Burnout. Em suma, a desconexão pode ser uma aliada decisiva na prevenção, assim como é inescusável no tratamento de um quadro de Burnout, não só em relação aos que laboram na modalidade de teletrabalho, mas para todos os demais trabalhadores, visto que momentos alheios à jornada de trabalho são fundamentais para gerar o equilíbrio e qualidade para vida profissional, pessoal e para a saúde do indivíduo.

²⁵⁸ *Ibidem.*

²⁵⁹ *Ibidem.*

²⁶⁰ *Ibidem.*

²⁶¹ *Ibidem.*

²⁶² *Ibidem.*

²⁶³ BUOSI VELASCO, PAIXÃO E VELASCO DA SILVA, 2022, p. 12, *op. cit.*

3.6 Semana de quatro dias

Tal qual o direito à desconexão, a denominada “semana de quatro dias” é uma proposta de jornada de trabalho que vem sendo bastante discutida em âmbito mundial. Conforme informações disponíveis no *site* da Organização 4 *day week* (quatro dias da semana)²⁶⁴ tal proposta se mostra como uma tentativa de otimizar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores no contexto organizacional, tendo em vista que, não obstante os avanços tecnológicos vivenciados na atualidade, a produtividade segue baixa. Além disso, o *site*²⁶⁵ faz menção ao fato de os indicadores correspondentes à saúde mostrarem-se negativos, o que gera consequências não só em níveis laborais, mas também com para a sociedade como um todo.

Relacionando a manutenção de certos padrões aos resultados negativos de desempenho, a proposta da semana de quatro dias sustenta a urgência de repensar a jornada de trabalho, tendo em vista um conseqüente aumento na produtividade, sendo a proposta atual de 4 dias a serem laborados, totalizando menos horas semanais trabalhadas.²⁶⁶ Entre as expectativas do modelo de jornada de trabalho em comento estão a do aumento de produtividade e a melhoria do clima organizacional. A estratégia denominada “100-80-100” propõe que seja mantido o valor integral do salário, com produtividade máxima, mas com uma redução de cerca de 80% nas horas a serem laboradas. Tal método foi desenvolvido por Charlotte Lockart e Andrew Barnes, em 2018.²⁶⁷

O *site* da 4 Day Week Brazil apresenta dados de teste realizado no ano corrente de 2023 no Reino Unido, no qual foram obtidos os seguintes resultados: mais de 90% das empresas participantes do teste piloto decidiram que continuarão com o modelo 100-80-100 definitivamente.²⁶⁸ No concernente ao clima organizacional destas instituições, houve redução de quase 40% nos níveis de estresse, com queda de mais de 70% nos quadros de Burnout, sendo que mais de 50% dos empregados sentiram maior facilidade em separar as esferas profissional e pessoal de suas vidas²⁶⁹. Ainda, para as instituições houve um aumento médio de mais de 30% na receita (em relação ao mesmo período do ano anterior), assim como houve queda de mais de 60% na rotatividade de funcionários.²⁷⁰

²⁶⁴ 4 DAY WEEK. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com/home>. Acesso em: 11 jun 2023.

²⁶⁵ *Ibidem*.

²⁶⁶ *Ibidem*.

²⁶⁷ *Ibidem*.

²⁶⁸ *Ibidem*.

²⁶⁹ *Ibidem*.

²⁷⁰ *Ibidem*.

Além dos fatores produtividade dos trabalhadores e bem-estar organizacional, reportagem de Soares para o Jornal Brasil de Fato²⁷¹ ilustram que a proposta da semana de quatro dias também possui benefícios para a proteção ao meio ambiente, pois com uma jornada semanal reduzida, há menor emissão de carbono correspondente ao deslocamento entre a casa e o local de trabalho do indivíduo, assim como há diminuição no consumo de energia nos locais físicos onde as instituições funcionam.

Em outra matéria de Soares também para o Brasil de Fato,²⁷² aquele informa que, no âmbito nacional, a redução na jornada de trabalho é uma pauta histórica de reivindicação do movimento sindical brasileiro, estando consolidada na Pauta da Classe Trabalhadora, que consiste em documento elaborado na Conferência Nacional da Classe Trabalhadora no ano de 2022. Segundo a *4 Day Brazil*, os testes piloto da semana de quatro dias no Brasil estão previstos para serem iniciados em meados de setembro de 2023, sendo fruto de parceria entre *Boston College*, *4 Day Week* e *Reconnect Happiness at Work*²⁷³.

Logo, tal qual o direito à desconexão, é perceptível que a proposta da jornada de 4 dias se mostra como uma alternativa de prevenção e enfrentamento à Síndrome de Burnout, tendo em vista que a redução no tempo de trabalho pode contribuir com a diminuição da exaustão, da sobrecarga, entre outros elementos presentes no esgotamento profissional, proporcionando mais qualidade de vida ao trabalhador.

²⁷¹ SOARES, Nicolau. Semana de 4 dias: 3,3 mil trabalhadores testam a proposta que protege saúde e meio ambiente. **Brasil de Fato**, São Paulo, 18 jul 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/07/18/semana-de-4-dias-3-3-mil-trabalhadores-testam-a-proposta-que-protége-saude-e-meio-ambiente>. Acesso em: 12 jun 2023.

²⁷² SOARES, Nicolau. Semana de 4 dias de trabalho é aprovada por empresas e funcionários no Reino Unido. **Brasil de Fato**, São Paulo, 22 fev 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/02/22/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-aprovada-por-empresas-e-funcionarios-no-reino-unido>. Acesso em: 12 jun 2023.

²⁷³ 4 DAY WEEK BRAZIL, s.d., *op. cit.*

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRT-7 E DO TST ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT

Considerando o exposto acerca das nuances teóricas da Síndrome de Burnout assim como dos aspectos jurídicos que amparam a saúde e a integridade do trabalhador, passa-se ao exame de jurisprudências que abordam o esgotamento profissional sob a luz de casos concretos, a fim de compreender os aspectos considerados pelos julgadores.

Optou-se por examinar os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7), que abrange o estado do Ceará, e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O TRT-7 foi incluído na presente análise para que fosse possível apresentar um panorama estadual do Ceará sobre o tema e também porque neste estado localiza-se a Universidade Federal do Ceará (UFC), no âmbito da qual o presente estudo foi conduzido, havendo inclusive maior proximidade e familiaridade com este tribunal por razões de geográficas. Além disso, o TST também foi contemplado, a fim de ilustrar a perspectiva dos casos que são levados à jurisdição de nível nacional em sede recursal.

A busca referente à jurisprudência do TRT-7 foi realizada no *site* do próprio tribunal²⁷⁴ na aba “jurisprudência”, sendo escolhida a opção de “pesquisa livre de jurisprudência - processos eletrônicos”, que direcionou ao *link*²⁷⁵ específico para a busca. Similarmente, para obter os julgados do TST foi acessado o *site* deste tribunal²⁷⁶, cuja aba “jurisprudência” da página inicial foi escolhida a opção “pesquisa de jurisprudência (novo)”, que direcionou ao *link*²⁷⁷ próprio para a pesquisa. Considerando que os termos “esgotamento profissional” e “Burnout” são sinônimos para denominar a Síndrome, na busca de ambos os tribunais o campo “Qualquer das palavras (ou)” foi preenchido com estes termos.

Além disso, o aspecto temporal considerado para a busca utilizou como demarcador as datas compreendidas pelos anos de 2021 até o presente ano de 2023, a fim de analisar as decisões, observando também os impactos da inclusão da Síndrome de Burnout na lista da OMS em 01 de janeiro de 2022.

No âmbito do TRT-7 a busca retornou cerca de 154 resultados, enquanto no TST foram obtidos 314 julgados.

²⁷⁴ **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.** Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

²⁷⁵ **Sistema de Jurisprudência TRT-7.** Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

²⁷⁶ **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

²⁷⁷ **Pesquisa de Jurisprudência TST.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

Ao refinar os resultados da busca, a presente análise considerou somente as decisões cujo mérito discorria sobre a Síndrome de Burnout. Assim, para os fins pretendidos pelo presente trabalho serão utilizados 61 dos 154 e 26 dos 314 julgados do TRT e do TST, respectivamente, entre os anos de 2021 e 2023, voltando-se necessariamente para a análise de mérito dos respectivos tribunais acerca da constatação da Síndrome de Burnout e de suas consequências jurídicas.

4.1 Jurisprudência do TRT-7

A busca referente à jurisprudência do TRT-7 foi realizada no *site* do próprio tribunal²⁷⁸ na aba “jurisprudência”, sendo escolhida a opção de “pesquisa livre de jurisprudência - processos eletrônicos”, que direcionou ao *link*²⁷⁹ específico para a busca. Na escolha das palavras-chave fez-se o uso dos termos “burnout” e “esgotamento profissional”, que são sinônimos, com o operador “ou”, a fim de obter nos resultados da busca os julgados que contivessem ao menos uma das expressões citadas.

No ano de 2021, o TRT-7 proferiu 11 decisões abordando a síndrome de Burnout, entre as quais 4 constataram a condição de acometimento pela Síndrome alegada pelo trabalhador, enquanto 7 foram desfavoráveis a este mesmo pleito da parte reclamante. Já no ano de 2022 o mesmo tribunal proferiu 20 decisões sobre o tema, entre as quais 5 reconheceram e 15 foram contrárias à alegação do trabalhador acerca da incidência do esgotamento profissional. Enfim, no ano de 2023 (entre os meses de janeiro e junho) o TRT-7 proferiu 30 decisões envolvendo a questão do Burnout, entre as quais 17 foram favoráveis ao reconhecimento de acometimento de Burnout pelo trabalhador e 13 foram desfavoráveis para tal.

Dentre as decisões desfavoráveis em atribuir ao reclamante a condição de Burnout, os fundamentos que sustentam a improcedência dos pedidos geralmente estão relacionados à insuficiência probatória apresentada pela parte autora, como é o caso de documentos médicos sem menção específica à síndrome e que não estabelecem qualquer nexo causal com as alegações sustentadas, assim como prova testemunhal que não contribua para que seja constatado o nexo causal (Apêndice 5).

Dentre as decisões que negaram o pleito da parte reclamante no concernente ao reconhecimento da Síndrome e tiveram por base a insuficiência probatória para o

²⁷⁸ Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/>

²⁷⁹ Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>

estabelecimento do nexu causal, mencionam-se os processos de nº 0000680-88.2021.5.07.0014, 0000091-55.2020.5.07.0039, 0000358-23.2020.5.07.0008, 0001852-78.2015.5.07.0013, 0000041-95.2020.5.07.0017, 0000760-80.2020.5.07.0016, 0001294-58.2019.5.07.0016, 0000497-79.2020.5.07.0038, 0000456-74.2021.5.07.0007, transcrevendo-se, a título de exemplo um trecho da decisão de nº 0000650-33.2019.5.07.0011 que demonstra fundamentos para a improcedência do pedido da parte reclamante:

O apontamento, no entanto, no sentir deste relator, também não merece guarida. A constatação acerca da existência do nexu causal/concausal se deve revestir da máxima precisão. Para que se convença quanto à presença do nexu de causalidade/concausalidade, o julgador se deve amparar em balizas que lhe confirmam segurança no julgamento. E, na hipótese em tablado, a prova adunada ao caderno processual não oferece a segurança necessária ao êxito da pretensão autoral.

Nessa esteira, a narrativa exordial restou comprovada, mas apenas em parte. Ressobra, portanto, um questionamento: em que medida poderiam as constatadas condições de trabalho, no âmbito da acionada, ter contribuído para o desdobramento da doença apontada? Ou, em direção oposta, em que medida teria a doença indicada sido uma decorrência, pura e simplesmente, do somatório de ocupações, da sobrecarga de labor que a própria demandante assumiu?

Em um segundo momento, verifica-se que sequer repousa, nos fólhos, uma caracterização clínica precisa da doença alegada ("Síndrome de Burnout"). O atestado médico de fl. 29 aponta a necessidade de afastamento por 30 (trinta) dias, sob o código "CID 10 - Z73 Problemas relacionados com a organização de seu modo de vida" - código também registrado no atestado de fl. 28, que, diga-se, nem mesmo está datado. O diagnóstico que amparou o afastamento previdenciário é generalizado, de modo a tornar ainda mais difícil a investigação quanto à concorrência do labor para a moléstia apresentada.

Logo, confirma-se a decisão que repeliu as postulações autorais decorrentes de acidente de trabalho (indenização substitutiva da garantia de emprego e indenizações por danos morais e materiais).

Ainda, quando o laudo pericial produzido nos autos deixa de estabelecer nexu causal ou concausal entre o esgotamento profissional e as condições de trabalho nas quais o trabalhador estava imerso, aquele tende a fundamentar a negativa ao pleito autoral, como é o caso das decisões dos processos de nº 0000900-13.2021.5.07.0006, 0000649-28.2022.5.07.0016 e 0000497-79.2020.5.07.0038. Exemplificando tal hipótese, temos em trecho da decisão do processo de nº 0000355-18.2022.5.07.0002:

Realizada perícia, o perito judicial relatou que a Reclamante labora desde setembro/2022 em outra empresa, na função de eletrotécnica, bem como que a Reclamante informou “que tem asma desde criança” e que “nega benefício previdenciário”.

O perito judicial constatou no referido laudo: “Pericianda apresentou-se a perícia médica bem vestida. Estava cooperativa, não aparentava tristeza e desconfiança. Consciente, orientada no tempo, no espaço e auto psicicamente. Hipervigil e normotenaz. Sem alteração da consciência do eu. Memória preservada. Pensamento de curso, conteúdo e forma normal e organizado. Ausência de delírios. Ausência de

alucinações auditivas. Humor eutímico. Juízo e crítica preservados. Inteligência normal. Pragmatismo adequado.”

Em resposta aos quesitos da Reclamada, afirmou o perito que “não há relação entre Síndrome de Burnout com o trabalho da autora”; que “não há relação entre o trabalho com a depressão alegada pela autora” ; que “não se evidencia síndrome de burnout”. Já, em relação aos quesitos formulados pela Reclamante, ao ser indagado se “a reclamante esteve exposta a fatores de risco no ambiente laboral que ocasionaram e/ou contribuíram para o agravamento de alguma disfunção psicológica”, o perito afirmou que “não há evidência de que a autora tenha vivenciado tais estresses”.

O perito judicial afirmou no laudo elaborado que, “em nossa avaliação clínica achamos inconsistentes o transtorno apresentado e a atividade na reclamante”; que, “embora portador de transtorno depressivo não se evidencia que haja nexos entre a atividade laborativa e este transtorno”, uma vez que “a autora exerceu várias funções na empresa, demonstrando assim capacidade de sua evolução na reclamada”; que, “se a autora tivesse adoecimento no trabalho não galgaria tantas funções importante na empresa”; que “também não há relato coerente ‘dentro da análise temporal da relação com o surgimento do quadro depressivo’ com as situações vividas”.

Concluiu o perito judicial: “Embora tenha afirmado ter vivido eventos estressantes não se evidenciam sintomas evidentes de perturbação mental. Não há documentos médicos consistentes por parte da autora que nos leve a concluir que foi acometido de doença ocupacional. No caso em questão o exame clínico não evidenciou por parte do autor nenhum sintoma ou sinal de doença ocupacional. Os dados da autora se mostram insuficientes para comprovação de doença ocupacional. Assim como nas informações concernentes ao seu histórico familiar e ocupacional. Diante de todo o exposto, ficou evidente a ausência por parte do autor de que tenha tido doença ocupacional.”

Dessa forma, sopesada a prova produzida nos autos, notadamente a prova pericial, entende este Juízo não restar comprovado que a alegada lesão à saúde apresentada pela Reclamante consistisse em doença ocupacional, pelo que válida a rescisão do contrato de trabalho mantida entre as partes. Portanto, indefere-se o pedido relativo à reintegração ao emprego e pagamento de salários e verbas trabalhistas vencidas e vincendas relativas ao período da rescisão contratual até a reintegração, posto que consecutórias do reconhecimento da alegada doença ocupacional.

Consoante razões anteriormente expendidas, restou afastada a tese da Reclamante de que foi acometida de doença ocupacional, bem como que a existência de atos imputáveis à Reclamada que pudessem caracterizar assédio moral ou atos discriminatórios ou persecutórios voltados contra a Reclamante. Sendo assim, indefere-se o pedido relativo ao pagamento de indenização por danos morais.

No entanto, há casos de laudos periciais que confirmam a condição de Burnout alegada pelo reclamante, mas que não convencem o julgador a decidir pela procedência dos pedidos, com vistas ao artigo 479 do Código de Processo Civil²⁸⁰, como é o caso de decisões nos processos de nº 0000680-88.2021.5.07.0014, 0001294-58.2019.5.07.0016 e 0000444-61.2020.5.07.0018. A título de exemplo, expõe-se trecho da decisão do processo de nº 0000548-37.2021.5.07.0012:

²⁸⁰ Art. 479. “O juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.”

É verdade que no laudo pericial de ID. b919450 / fls. 212 restou consignado pelo perito que a obreira manifestou e revela sintomas e sinais compatíveis com patologia psiquiátrica, qual seja, quadro agudo de ansiedade e depressão, consignando a Classificação Internacional de Doenças - CID 10 - Z 73.0, relativa à Síndrome de Burnout. Consignou o perito, outrossim, que tal situação não torna a trabalhadora definitivamente incapaz.

A Síndrome de Burnout, mais conhecida como Síndrome de Esgotamento Profissional, é doença relacionada ao trabalho, conforme dispõe a Portaria no 1.339/1999 do Ministério da Saúde e o Decreto no 6.042/2007 que incluiu no Anexo II do Manual de Procedimentos de Benefícios por Incapacidade da Previdência Social essa condição para a aludida doença.

A característica primordial do Burnout é o estado de forte tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas estafantes, exaustivos e esgotantes.

É certo que o Juiz não está adstrito ao laudo pericial, nos termos do art. 479 do Código de Processo Civil - CPC, de aplicação supletiva e subsidiária ao processo do trabalho. Todavia, decisão contrária à manifestação técnica do perito só será possível se existirem nos autos outros elementos e fatos provados que fundamentem tal entendimento, sem os quais se deve prestigiar o conteúdo da prova técnica produzida, elaborada por profissional habilitado, de confiança do Juízo. (...)

Ponderando-se as provas expostas nos autos, não há como arrematar que o tratamento da Sra. Elma revestia-se da gravidade hábil a gerar o dano moral pleiteado pela trabalhadora. (...)

Faz-se necessário salientar que, apesar de o laudo pericial haver consignado que "em termos de diagnóstico atribuímos: CID 10 > Z 73.0 - Síndrome de Burnout - Síndrome do Esgotamento Profissional", após também que, de acordo com relatos obtidos pela própria obreira, esta passou por situações humilhantes, vexatórias, como gritos ou repreensões em público. Portanto, o expert pautou-se pelos relatos pessoais narrados pela recorrente. (...)

É dizer, tal afirmativa apresentada pela demandante não fora corroborada pelas demais provas constantes dos autos, de modo que o expert, ao diagnosticar a síndrome da obreira, o fez com base no relato constante dos autos, em especial nas assertivas postas na peça de introito.

Como dito na Origem, "nem de longe a prova testemunhal evidencia as alegadas humilhações, perseguições, pressões ou torturas psicológicas alegadamente suportadas pela autora". Em verdade, não parece razoável alçar o inconveniente de suposta falta de treinamento à categoria de "humilhação" ou "pressão psicológica excessiva" a ensejar intenso abalo psicológico ao indivíduo.

Pelas razões acima expendidas, reconheço que a parte reclamante/recorrente não se desincumbiu a contento do seu encargo probatório, de modo que não enxergo a possibilidade de promover qualquer alteração na Sentença prolatada em Primeiro Grau de jurisdição, não sendo devidas, portanto, as indenizações por danos morais e materiais pleiteadas.

Dentre os julgados que reconhecem o esgotamento profissional alegado pelo reclamante, os fundamentos das decisões que acolhem o pleito autoral reúnem aspectos como laudos periciais favoráveis, documentos médicos (laudos, receitas médicas, relatórios psicológicos e psiquiátricos) e prova testemunhal que estabelecem o nexo causal entre adoecimento mental do trabalhador e o ambiente laboral (Apêndice 6).

Entre tais decisões favoráveis cujo acervo probatório e laudo pericial amparam o reconhecimento do pleito autoral de reconhecimento de Burnout, menciona-se os julgados dos processos de nº 0000062-46.2021.5.07.0014, 0000417-59.2021.5.07.0013,

000048-25.2022.5.07.0015 e 0000629-80.2021.5.07.0013. Nesse sentido, à título de exemplo, apresenta-se parte de decisão do processo nº 0000253-57.2022.5.07.0014:

No caso dos autos, os exames e atestados anexados aos autos (ID1781791) evidenciam que a reclamante é portadora de doenças psíquicas intituladas: “Outros transtornos ansiosos mistos (CID 10: F41.3) / Esgotamento (CID 10: Z73.0) / Ansiedade generalizada (CID 10: F41.1) / Reações ao 'stress' grave e transtornos de adaptação (CID 10: F43) / Episódio depressivo moderado (CID 10: F32.1) / Transtorno Depressivo, episódio único, moderado, sem psicose (CID 11: 6A70.1). (...)

Pelo que se depreende do teor do laudo pericial, as atividades laborais da autora em favor da reclamada contribuíram para o desencadeamento das enfermidades psíquicas relatadas, o que também foi corroborado pelos inúmeros atestados médicos anexados com a inicial (ID 1781791), sobretudo os emitidos nos dias 12/11/2021, 26/11/2021, 3/12/2021.

Dessa forma, resulta evidente que o trabalho exercido pela reclamante em prol da ré configurou como fator de concausalidade para o surgimento das enfermidades comprovadas nos autos, o que é suficiente para o reconhecimento do caráter ocupacional das referidas doenças. (...)

Dessa forma, pelas razões acima expendidas, imperioso acolher a conclusão do laudo pericial (perito do juízo) e reconhecer o nexo de concausalidade, razão pela qual reputo verídica a tese de que as enfermidades alegadas na inicial foram desencadeadas pelo trabalho na ré em conjunto com outros fatores extralaborais.

Por outro lado, também há hipóteses em que, não obstante haja laudo pericial que deixa de reconhecer nexo causal ou concausal entre a síndrome e as condutas da instituição empregadora, o julgador acaba por levar em conta outros aspectos probatórios, como as provas documentais e testemunhais apresentadas pelo reclamante nos autos e que tenham se mostrado pertinentes para a percepção do nexo causal ou concausal que indique o esgotamento profissional sustentado pela parte autora, como é o caso dos processos de nº 0000853-45.2021.5.07.0004 e 0000812-48.2021.5.07.0014, cujos este último transcreve-se a seguir:

Ao informar que a autora não anexou documentos médicos para comprovar o acompanhamento realizado, o médico parte da premissa de que não há fundamentação para a constatação de transtorno. Contudo, bastaria verificar a ampla gama de documentos anexados pela autora, notadamente o relatório psicológico emitido pela Psicóloga Valdeise Castro Maia (CRP 11/13531) que concluiu com a sugestão de hipótese diagnóstica de Síndrome de Burnout, causada pelo sofrimento mental extremo proporcionado pelo trabalho.

Também dos depoimentos é possível extrair que o comportamento da superiora era autoritário e desarrazoado, especialmente com a reclamante, a qual lhe era subordinada, tendo indubitavelmente sido fator que gerou prejuízos psicológicos graves e que inclusive culminaram com que a autora desistisse da sua carreira com contabilidade, para fazer outra faculdade, a qual também confirma nos documentos juntados.

Verifico sem razão, portanto, a conclusão do laudo médico pericial e entendo que a saúde psicológica da reclamante fora afetada, em especial pela conduta da superiora hierárquico a que a autora estava submetida, tendo em vista no tratamento

degradante e desmotivador que recebia diariamente, o que ocasionava os choros constantes, assim como fora comprovado pelas testemunhas.

Ademais, a emissão de CAT e a concessão de auxílio acidentário ou de auxílio doença tendem a ser aspectos probatórios favoráveis às alegações de Burnout sustentadas pelo reclamante, como é o caso dos processos de nº 0000417-59.2021.5.07.0013, 0000048-25.2022.5.07.0015, 0000444-61.2020.5.07.0018, 0001751-64.2022.5.07.0023, 0002047-59.2022.5.07.0032 e 0000592-38.2021.5.07.0018. Sob esse prisma, o seguinte trecho da decisão no processo de nº 0000683-65.2021.5.07.0039 ilustra:

O reclamante desincumbiu-se do ônus processual que lhe incumbia, nos termos do art. 818, CLT e 373, I, NCPC, relativo à comprovação de que fora acometido de doença ocupacional, tendo juntado aos autos os seguintes documentos: CAT emitida, diversos atestados médicos e concessão de auxílio-doença pelo INSS no código 91, conforme Ids ef83272, eaa8615, d1bbf58, 71e0bcb e 539c465.

A prova pericial realizada pelo médico, Id 4fc356e, constatou que a autora é portadora de "síndrome de Burnout", caracterizada no presente caso, por "ansiedade generalizada" e concluiu a existência do nexo concausal entre a doença e o labor da demandante na empresa, tendo, inclusive, sido emitida CAT e a reclamante afastada pelo INSS com benefício 91 (doença relacionada ao trabalho). Ressalta o perito que "o grau de contribuição do trabalho na doença foi alto (grau III), bem como "o labor foi causa contributiva do agravamento". (...)

Assim, não restam dúvidas de que a doença foi desencadeada pelo trabalho. Ademais, a reclamante foi afastada pelo INSS através do código 91, como já salientado.

A maioria dos pedidos requer o reconhecimento de estabilidade provisória acidentária diante da equiparação do Burnout a acidente de trabalho, nos termos da lei 8.213/91, que abrange o período de 12 meses, podendo o trabalhador tanto ser reintegrado quanto ter concedida indenização substitutiva da reintegração, como enunciam os julgados 0001751-64.2022.5.07.0023, 0000463-06.2020.5.07.0006, 0000812-48.2021.5.07.0014, 0000048-25.2022.5.07.0015, 0000167-53.2022.5.07.0025 e 0000962-51.2021.5.07.0039. Ilustrando um caso concreto entre os julgados que reconhecem o direito à reintegração do trabalhador tendo em vista a estabilidade provisória, na Sentença do processo de nº 0000592-38.2021.5.07.0018 temos:

Na hipótese dos autos, uma vez que a perícia médica apontou nexo de causalidade entre a moléstia da reclamante e sua atividade laboral, a doença deve ser considerada doença do trabalho, equiparada, portanto, equiparada a acidente de trabalho.

O art. 118 da Lei 8213/91 confere àquele que sofreu acidente de trabalho estabilidade provisória pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença, sendo desnecessário, entretanto, que o acidentado tenha percebido auxílio-acidente.

Diante do exposto, considerando que o contrato de trabalho da reclamante foi encerrado em 02/10/2020, reconheço que a reclamante faz jus a estabilidade prevista no art. 118 da Lei no 8.213/91. Entretanto, decorrido o período estabilitário, não há falar em reintegração.

Dessa forma, faz jus a autora ao pagamento da indenização substitutiva, a teor da Súmula 396, I, do TST, desde 02/10/2020, data da dispensa, até 10/09/2021, considerando o fim do último auxílio doença da autora em 10/09/2020, conforme documento de ID. ee134ff, compreendendo o valor dos salários do período, 13o salário proporcional, férias e terço constitucional proporcional, FGTS e multa de 40% relativa a esse período, considerando a última remuneração percebida pela reclamante.

Ainda, algumas decisões também determinam a rescisão indireta do contrato de trabalho entre reclamante e reclamada, com o respectivo pagamento das verbas trabalhistas devidas, como é o caso dos processos de nº 0000629-80.2021.5.07.0013 e 0000437-41.2022.5.07.0037. Nos termos da Sentença deste último, temos:

Portanto, provado que a dinâmica da atividade profissional contribuiu significativamente para a patologia que infligiu as cordas vocais da autora, bem assim do nexo de causalidade (concausa) entre a patologia psiquiátrica e o trabalho, fica reconhecida a ocorrência da doença ocupacional, o que caracteriza sinistro laboral por equiparação, em conformidade com o disposto no art. 20 da lei federal n.o 8.213/91, para todos os efeitos legais da presente demanda.

Logo, a relação havida entre a reclamante e sua empregadora colaborou para a revelação do quadro clínico da autora, o que enseja, por si só, a ruptura do contrato de trabalho, por culpa da empregadora (rescisão indireta), nos termos do art. 483, alínea “c” da CLT.

Ante o exposto, decreta-se a rescisão indireta do contrato de trabalho que existiu entre as partes litigantes, com fundamento no artigo 483, alínea “c” da CLT, com data de 01/06/2022, sendo, por via de consequência, deferidas as parcelas rescisórias dela decorrentes,, com base no salário de R\$ 1.212,00 (um mil, duzentos e doze reais): saldo de salário (1 dia); aviso prévio indenizado (42 dias); férias proporcionais acrescidas de 1/3 (812); 13o salário (6/12); e multa de 40% (quarenta por cento) sobre o valor recolhido na conta vinculada do autor durante o contrato de trabalho, conforme memória de cálculo em anexo.

Quanto aos casos que pleiteiam reparação em face de acometimento do trabalhador pelo esgotamento profissional, majoritariamente os pedidos envolvem danos morais, como é o caso dos processos de nº 0002047-59.2022.5.07.0032, 0000962-51.2021.5.07.0039, 0000463-06.2020.5.07.0006 e 0000596-92.2019.5.07.0035, havendo ainda algumas poucas situações em que também são pleiteados danos materiais, conforme é visto nos processos de nº 0000489-18.2022.5.07.0011 e 0000629-80.2021.5.07.0013. Observando o pedido de danos morais, a Sentença do processo de nº 0000489-18.2022.5.07.0011 determinou:

Ficou evidente, portanto, a presença dos elementos dano e culpa (negligência da reclamada), conectados entre si pelo nexo de concausalidade.

Dessa forma, emerge a obrigação de reparar o dano moral ocorrido, abrangendo a dor física, o sofrimento, a angústia, o constrangimento moral e as dificuldades cotidianas, resultantes das dores sofridas pela reclamante. (...)

Desse modo, observada a tentativa de reparação da dor íntima do reclamante, bem como os critérios supramencionados, julgo procedente o pedido para condenar a

reclamada a pagar ao autor o valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) a título de indenização por danos morais.

Já em observância ao pleito de danos materiais voltados especificamente para despesas médicas decorrentes de quadro da Síndrome, a Sentença do processo de nº 0000629-80.2021.5.07.0013 decidiu:

Neste sentido, a reclamante pleiteia o pagamento de reembolso das futuras despesas médicas que “se fizerem necessárias”, demonstrando alguns gastos já efetuados com consultas e medicação, essenciais para o tratamento. A reclamante acostou o recibo das consultas realizadas em 2020 de R\$ 1.800,00 (fls. 48).

Na hipótese dos autos, era da reclamante o ônus de demonstrar os gastos com tratamento até mesmo para possibilitar a fixação do valor pelo juízo. A autora sugeriu a fixação de 30% da remuneração durante todo o tratamento até receber alta definitiva. Vale ressaltar que apesar de o perito ter relatado que a doença não é incapacitante para o trabalho, fixou o nexo de concausalidade e que a reclamante ainda está acometida do transtorno psíquico.

Neste contexto, guiado pelo senso de razoabilidade, e em observância ao princípio basilar do restituto in integrum, estando evidenciado que a reclamante está em tratamento em razão de transtorno psiquiátrico decorrente do exercício de seu labor na empresa reclamada, julgo procedente o pedido de reembolso de futuras despesas médicas que se fizerem necessárias.

Para tanto, com base nas máximas de experiência e considerando a comprovação das despesas já efetuadas pela reclamante, fixo o valor mensal de R\$ 1.000,00, devendo a empresa depositar o referido valor até o final do tratamento da reclamante, devendo a autora informar nos autos conta bancária para receber esses valores mensalmente.

Com relação ao reembolso das despesas médicas comprovadas (fls. 48), julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de R\$ 1.800,00 a reclamante.

Sob a perspectiva da jurisprudência analisada no âmbito do TRT-7, nota-se que que entre o ano de 2021 e o primeiro semestre de 2023²⁸¹ o número de processos cuja discussão do mérito envolve a questão da Síndrome praticamente triplicou. Além disso, no julgamento de mérito das decisões acerca do tema, é nítido que quando os documentos médicos apresentados pelo autor são inespecíficos quanto à condição de Burnout, ou ainda quando a prova testemunhal apresentada pelo autor não contribui para o estabelecimento do nexo causal, as alegações de esgotamento profissional tendem a ser rejeitadas. Por outro lado, quando o acervo probatório apresentado pelo trabalhador nos autos se mostra conciso em demonstrar os elementos relacionados com ao Burnout, com relatórios psicológicos, receitas e laudos médicos, provas testemunhais pertinentes e concessão de auxílio previdenciário, estes propiciam o julgamento favorável ao reconhecimento do esgotamento profissional, podendo estes elementos de prova superarem laudo pericial que não constatou causa ou concausa.

²⁸¹ data em que o presente trabalho foi finalizado

4.2 Jurisprudência do TST

Para obter os julgados do TST, foi acessado o *site* do tribunal²⁸², na aba “jurisprudência” localizada na página inicial foi escolhida a opção “pesquisa de jurisprudência (novo)”, que direcionou ao *link*²⁸³ próprio para a pesquisa. Assim como no TRT-7, na escolha das palavras-chave para pesquisa do TST foram utilizados os termos “burnout” e “esgotamento profissional”, os quais são sinônimos, com o operador “ou”, a fim de obter nos resultados da busca os julgados que contivessem ao menos uma das expressões citadas.

No ano de 2021, o TST proferiu 6 decisões sobre a síndrome de Burnout, das quais 1 entendeu pela procedência da alegação do trabalhador de estar acometido por Burnout, enquanto 5 decidiram em sentido contrário. Já no ano de 2022, foram verificadas 13 decisões do referido tribunal concernentes ao esgotamento profissional, entre as quais 5 foram reconhecerem o quadro da Síndrome alegado pelo reclamante e 8 foram desfavoráveis a tal entendimento. Enfim, no ano de 2023 (entre os meses de janeiro e junho) o TST proferiu 7 decisões envolvendo a questão, entre as quais 4 foram favoráveis às alegações do reclamante de ser acometido pelo esgotamento profissional, enquanto 3 decidiram no sentido contrário.

Dentre as decisões desfavoráveis ao reclamante no sentido de não reconhecer o acometimento deste por quadro de Burnout, os fundamentos que negam razão aos pedidos do trabalhador geralmente estão relacionados à insuficiência probatória apresentada, por meio da qual o reclamante não se desincumbe do ônus probatório, como é o caso da prova testemunhal inconsistente ou irrelevante para comprovação de esgotamento profissional (Apêndice 7).

Dentre estas decisões nas quais as provas apresentadas pelo trabalhador são consideradas insuficientes para constatar a Síndrome de Burnout e onexo causal, menciona-se os processos de nº 24816-46.2018.5.24.0091, 1279-17.2011.5.15.0091, 10774-28.2013.5.15.0152, 24183-62.2019.5.24.0006, 401-76.2017.5.14.0005 e 440-98.2018.5.06.0413, transcrevendo-se abaixo trecho de decisão do processo de nº 154900-20.2009.5.24.0005 nesse viés:

Em relação à doença ocupacional, as alegações deduzidas no recurso de revista são de que havia “excessiva cobrança de produtividade”, “problemas na mobília”, “menosprezo aos trabalhadores” e que “o laudo pericial atesta a enfermidade” (fl. 472).

Todos esses aspectos o Tribunal Regional considerou não demonstrados nos autos. Logo para se chegar a conclusão diversa, é necessário o reexame da prova. Incidência do óbice da Súmula 126/TST, conforme anotado na decisão denegatória, inclusive quanto à divergência jurisprudencial.

²⁸² Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>.

²⁸³ Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

Dentre estas decisões que não entendem que o reclamante foi acometido por Síndrome de Burnout, no concernente ao laudo pericial, há decisões que utilizam em seus fundamentos que as conclusões da perícia não constataram nexos causal ou concausal, como ocorreu nos processos de nº 401-76.2017.5.14.0005, 174700-62.2006.5.09.0003 e 440-98.2018.5.06.0413, citando-se para fins explicativos trecho da decisão do processo de nº 266-20.2020.5.12.0036:

Fato é que o Regional manteve a sentença que não reconheceu a doença alegada sob o fundamento de que, da análise das provas colacionadas aos autos, das quais é soberano, “na forma do julgado de origem, do depoimento pessoal da autora não é possível extrair a ocorrência de qualquer ato lesivo imputável à recorrida. Os fatos supostamente causadores de lesão à esfera extrapatrimonial da autora não foram suficientemente especificados” (pág. 934), tendo afastado o nexo de causalidade ou concausalidade entre a enfermidade que acometeu a autora e as atividades desenvolvidas no âmbito da reclamada.

Ressalta-se que ficou devidamente afastada a conclusão de concausa contida no laudo pericial, tendo em vista que ele se baseou tão-somente nas declarações da própria autora, não tendo respaldo em nenhum outro elemento de prova dos autos.

Por outro lado, também há julgados em que, não obstante laudo pericial constatando nexo causal ou concausal, a decisão final foi desfavorável ao reconhecimento de acometimento do reclamante por esgotamento profissional, com vista ao já mencionado artigo 479 do Código de Processo Civil, como é o caso dos julgados de nº 10807-57.2017.5.18.0002, 193-87.2014.5.21.0010, 1050-33.2015.5.02.0203, 1001327-66.2015.5.02.0321. A título de ilustração desta hipótese, transcreve-se parte de decisão do processo nº 1726-13.2016.5.09.0021:

Na hipótese, consoante se extrai do acórdão recorrido, a conclusão pericial foi no sentido de que o Reclamante, portador de Síndrome de Esgotamento Profissional (SEP) ou Síndrome de Burnout, desenvolveu os sintomas dentro de seu ambiente de trabalho, visualizando, desse modo, o nexo causal.

Contudo, o Tribunal Regional, valorando os fatos e provas constantes dos autos, afastou a relação de causalidade entre os préstimos laborais em prol da Reclamada e o quadro clínico alegado pelo Obreiro (Síndrome de Esgotamento Profissional ou Síndrome de Burnout), reformando, desse modo, a sentença para indeferir os pedidos correlatos, sobretudo por constatar que “a conclusão do ilustre Expert, a respeito das condições estressantes verificadas no ambiente laboral, se pautou apenas em informações unilaterais prestadas pelo próprio autor”.

A esse respeito, o TRT foi contundente ao afirmar que, “acerca dos supostos fatos desencadeadores da doença que acomete o autor relativos à pressão para atingimento de metas inatingíveis, excesso de trabalho, barulho irritante e reclamações de clientes insatisfeitos, não foi produzida nenhuma prova nos autos, ônus que competia ao reclamante por se tratar de fato constitutivo do seu direito e do qual não se desvencilhou”.

Acerca dos julgados do TST em comento que reconheceram que a parte reclamante portou Burnout, os fundamentos das decisões que reconhecem tal condição reúnem aspectos como laudos periciais favoráveis, documentos médicos (laudos, receitas médicas, relatórios psicológicos e psiquiátricos) que estabelecem o nexo causal entre a condição de esgotamento profissional do trabalhador e o ambiente laboral (Apêndice 8).

No tocante a essas decisões que prestigiam as alegações do reclamante acerca do esgotamento profissional, cita-se os julgados dos processos 1000206-29.2017.5.02.0031, 11010-59.2015.5.03.0017, 21454-29.2017.5.04.0511 e 1358-13.2016.5.10.0009. Nesse sentido, para fins ilustrativos apresenta-se parte de decisão do processo nº 11787-11.2017.5.15.0059:

No tocante à responsabilidade civil da Reclamada decorrente da doença ocupacional, foi esclarecido na decisão agravada que a indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva.

Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que o trabalho exercido, apesar de não ser fator único, atuou como concausa para o agravamento da patologia da qual a Autora é portadora (síndrome do esgotamento profissional – burnout).

No que diz respeito ao elemento culpa, tem-se que, uma vez constatados a patologia ocupacional e o dano, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada e, conseqüentemente, a configuração dos elementos que caracterizam a responsabilidade civil (dano, nexo causal e culpa empresarial) da Reclamada e ensejam o dever de indenizar pelos danos morais suportados pela Autora.

Ainda que muitas das decisões favoráveis aos trabalhadores que alegam esgotamento profissional sejam amparadas em laudo pericial favorável, muitas vezes o laudo elaborado por perícia especializada não é preponderante no julgamento do caso concreto. Exemplos dessa hipótese são os processos de nº 11010-59.2015.5.03.0017 e 180-44.2017.5.11.0016, nos quais, ainda que o laudo pericial não tenha constatado nexo causal ou concausal, no entendimento do julgador o restante dos elementos probatórios elencados basta para comprovar a condição de Burnout. Para elucidar tal entendimento, temos no processo de nº 180-44.2017.5.11.0016:

Quanto ao tema “doença ocupacional - reação aguda ao stress e episódio depressivo – nexo concausal reconhecido em juízo – recebimento de benefício previdenciário de caráter acidentário (B91) - estabilidade acidentária provisória - indenização

substitutiva devida - art. 118 da Lei 8213/91. Súmula 78/TST”, o Tribunal Regional, atento ao conjunto probatório constante dos autos, manteve a sentença que reconheceu que a moléstia psiquiátrica que acomete a Reclamante e contribuiu para o seu afastamento previdenciário, possui nexos concausal direto com o ambiente de trabalho a que foi submetida.

O TRT destacou que, no presente caso, “restou comprovado que as patologias que acometem a Reclamante - ‘Reação aguda ao stress’ - CID F43.0 e ‘Episódio Depressivo’ - CID F32 - ID. f2420f7 - Pág. 36), foram agravadas pelo trabalho, havendo nexos de concausalidade no aspecto”.

O TRT assentou que “embora o douto Perito tenha concluído pela inexistência de nexos causal ou concausal entre as patologias e o trabalho da obreira, não há como se endossar a conclusão pericial, uma vez que o expert desconsiderou inúmeros elementos importantes na elaboração da prova técnica, assim como disposto pela Magistrada a quo”.

Esclareça-se que o Juiz não está adstrito ao laudo pericial oficial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos (art. 479 do CPC de 2015; art. 436, CPC/73). Se existem informações relevantes que apontem para conclusão diversa daquela exposta na perícia técnica, o julgador pode e deve valer-se desses elementos de prova para formar seu convencimento. esse respeito, o Tribunal Regional destacou que “a despeito de não reconhecer o liame entre as patologias da Autora e as atividades laborais, o próprio Perito registrou expressamente, no laudo, as inúmeras situações pelas quais a Autora passou durante o pacto laboral, submetendo-a a grande desgaste e estresse”, assim, a despeito das impugnações patronais, manteve o afastamento da conclusão do Perito do Juízo e reconheceu que “o quadro de saúde da Autora foi agravado por situação de estresse agudo no ambiente laboral, caracterizando o nexos de concausalidade neste caso”.

Sobre os direitos reconhecidos nas decisões do TST em prol do pleito da parte reclamante diante de casos de Síndrome de Burnout, estão contempladas a indenização estabilizatória (processo de nº 180-44.2017.5.11.0016) e a reintegração (processo de nº 100236-39.2022.5.01.0000), pedidos de indenização por danos morais (processo nº 1000206-29.2017.5.02.0031) e relativos à pensão (processo nº 1358-13.2016.5.10.0009).

Conforme a decisão do processo de nº 11010-59.2015.5.03.0017, no tangente à indenização estabilizatória e aos danos morais:

Uma vez reconhecido o nexos causal entre a doença de que padece o autor e o trabalho (premissa inconteste, à luz da Súmula 126 do TST), resta caracterizado o acidente de trabalho, fazendo jus a empregada à estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, independentemente do afastamento do empregado ou da percepção de auxílio-acidente. (...)

Além disso, esclareceu a Corte a quo que “após a reintegração, (o autor) deverá ser encaminhado para exame médico, com o fim de averiguar o real estado de saúde atual e verificar se há aptidão para o trabalho. Caso seja necessário afastamento para algum tipo de tratamento, deverá a empresa encaminhá-lo ao órgão de Previdência Social, do contrário deverão as partes ajustar onde será mais propício o retorno, devendo a ré analisar, inclusive, a possibilidade de lotação em empresas do grupo que mantêm estabelecimento nesta capital”.

Incólume, portanto, o art. 496 da CLT. (...)

O TRT deferiu o pagamento de indenização por dano moral pelo fato de o autor ser dispensado quando se encontrava doente, de modo que o cancelamento do plano odontológico durante tratamento dentário ocasionou a perda de um dente.

Esta Corte entende que a supressão do plano de saúde de empregado enfermo gera reparação civil. No caso, a conduta ilícita da empresa, que retirou o benefício do

reclamante, é incontroversa, sendo, em decorrência disso, devida a indenização compensatória. Com efeito, o dano moral é uma modalidade de dano *in re ipsa*, na qual a simples comprovação dos fatos autoriza a presunção de abalo moral e psicológico.

No relativo aos julgados do TST sobre a Síndrome, entre os anos de 2021 e 2022 (antes e depois da inclusão da Síndrome na lista da OMS, respectivamente) a quantidade de decisões sobre o tema dobrou, enquanto no primeiro semestre de 2023 o número de decisões sobre Burnout já quase equivale ao número total de decisões do ano anterior. Tal qual ocorre no âmbito do TRT-7, na jurisprudência do TST provas documentais genéricas e sem menção expressa ao esgotamento profissional são consideradas insuficientes, ao passo que, quando o pleito do reclamante resta bem fundamentado pelas provas que apresenta nos autos, estas tendem a prevalecer em detrimento de laudo pericial desfavorável à conclusão de nexo causal.

Logo, é perceptível que, conforme os elementos analisados perante o TRT-7 e o TST no concernente à questão da Síndrome de Burnout, é necessário um respaldo probatório assertivo e consistente para que o pleito referente ao reconhecimento de esgotamento profissional seja reconhecido. Deste modo, observa-se nos casos concretos que, mediante adequada comprovação do nexo causal, a averiguação que constata um quadro de Burnout pode ensejar danos morais e materiais, nos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, assim como estabilidade devido à equiparação à acidente de trabalho, nos termos da lei 8.213/91, com a determinação da reintegração ou de indenização substitutiva. Ainda, é possível a rescisão indireta, nos termos do artigo 483, alínea c da CLT.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, foi elucidada a pertinência do marco da inclusão da Síndrome de Burnout na lista da OMS, tendo sido bastante significativa no âmbito do direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro para fins de caracterização em amparo ao trabalhador acometido pela Síndrome.

A pesquisa jurisprudencial realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, com recorte temporal que abrange o período entre o ano de 2021 (um ano antes da inclusão do Burnout na lista da OMS) e o presente ano de 2023 até o mês de junho, demonstrou que ao longo desses anos houve um crescimento linear na quantidade de julgados sobre a questão do esgotamento profissional. Acerca das decisões do TRT-7, entre 2021 e 2022 o número de julgados sobre o tema quase dobrou; além disso, no primeiro semestre de 2023 houve um aumento de mais de 50% no número de casos em relação ao total de casos de 2022. Já no que diz respeito aos processos que chegaram ao TST acerca do esgotamento profissional, entre 2021 e 2022 o número de casos mais que dobrou e o primeiro semestre do ano de 2023 já conta com 7 casos referentes à Síndrome no referido tribunal.

Ainda sobre esses julgados, no exame do mérito foi observada a relevância do conjunto probatório para que o julgamento fosse favorável ao trabalhador que alega quadro de Burnout. Nos casos em que foram apresentados documentos avulsos e inespecíficos, como laudos médicos demasiadamente genéricos, assim como provas testemunhais que pouco contribuíram para a averiguação da condição de esgotamento profissional, o acervo probatório tendeu a ser considerado insuficiente pelos respectivos julgadores. Da mesma forma, quando apresentados nos autos comprovantes de emissão de CAT e de concessão de auxílio doença ou acidentário, tais elementos tendem a apoiar a razão ao pleito do reclamante.

Ainda sobre a evidenciação do esgotamento profissional, o elemento do laudo pericial apresentou variações ao longo da análise jurisprudencial, tendo sido bastante observada a incidência do artigo 479 do Código de Processo Civil, segundo o qual o julgador não está vinculado ao laudo elaborado pelo perito. Tal aspecto ficou nítido em processos em que, apesar de haver laudo favorável, ainda assim este foi insuficiente para que o julgador desse procedência ou provimento aos requerimentos da parte reclamante. Da mesma forma, também houveram decisões em que não obstante laudo pericial desfavorável às alegações do trabalhador acerca de Burnout, o conjunto probatório apresentado pelo reclamante foi pertinente o suficiente para convencer o julgador acerca da condição alegada.

Devidamente comprovado o quadro de esgotamento profissional através de documentos de profissionais da saúde especializados, foi possível atender ao pleito de reconhecimento do quadro de esgotamento profissional que acomete o reclamante, havendo entre os julgados hipóteses de deferimento de estabilidade acidentária pela equiparação do Burnout a acidente de trabalho, nos termos da lei 8.213/91, com indenização estabilitária ou reintegração do empregado, assim como danos morais, materiais e rescisão indireta do contrato de trabalho.

Assim, resta evidenciado que, no âmbito jurisprudencial dos tribunais analisados, quando assertivos os elementos comprobatórios e específicos para atestar a incidência do esgotamento profissional em determinado caso concreto, as decisões tendem a prestigiar a proteção ao bem-estar, à saúde e à dignidade da pessoa humana do indivíduo no âmbito do meio ambiente do trabalho.

Sob o prisma da análise realizada, pôde ser visualizado o liame entre a compreensão da dimensão da Síndrome de Burnout e de seus respectivos elementos e particularidades, sendo este um tema urgente para a esfera trabalhista, o que restou enfatizado após a inclusão pela OMS, assim como na elucidação acerca das possibilidades jurídicas com vistas ao zelo pela integridade do sujeito que labuta e do meio ambiente laboral como um todo.

Embora os estudos acerca da Síndrome tenham sido impulsionados em meados da década de 70, é relativamente recente a atenção dada pela sociedade em geral ao que tange as questões relacionadas à saúde mental. Além disso, considerando os dados mencionados ao longo do trabalho acerca da saúde (inclusive a mental) e hígidez no trabalhado, nos quais são revelados números críticos, certamente a Síndrome de Burnout deve ser elencada entre as questões preocupantes e que demandam urgência e atenção no que diz respeito à sua prevenção e combate,

Ademais, dentre os vieses que apresentaram impasses para a realização do presente estudo, a questão do prazo se mostrou um tanto quanto limitante diante da complexidade e abrangência do tema. Além disso, o refinamento dos resultados das pesquisas jurisprudenciais a serem utilizados para a presente exposição foi bastante denso, tendo em vista o volume total de decisões, principalmente no tocante ao TST, ainda mais pelo fato de que nem todos os resultados encontrados foram pertinentes para os critérios definidos.

Enfim, sob a perspectiva deste trabalho restou exposta uma parte das muitas nuances que envolvem a questão do esgotamento profissional e da urgência para que tal assunto seja ainda mais aprofundado juridicamente, considerando a primazia da dignidade da

pessoa humana e do direito à saúde (inclusive do trabalhador) e que não obstante a quantidade de jurisprudências contempladas pelo levantamento realizado, muitos dos casos são subnotificados. Além disso, também impõe-se uma reflexão mais minuciosa sobre as particularidades do esgotamento profissional diante de recortes de gênero, raça, categorias profissionais, entre outros, tendo em vista as desigualdades sociais que permeiam a sociedade.

Sob essa perspectiva, também propõe-se uma análise mais completa e detalhada acerca das possibilidades que o direito à desconexão e que a proposta da jornada de trabalho da semana de quatro dias podem oferecer enquanto estratégias de enfrentamento aos casos de Burnout. Assim, dada a amplitude do tema e a impossibilidade de superar todos os aspectos a ele pertinentes, urge o fomento de mais discussão, estudos e pesquisas que entrelacem os aspectos jurídicos e a questão da Síndrome de Burnout.

REFERÊNCIAS

4 DAY WEEK. Disponível em: <https://www.4dayweekbrazil.com/home>. Acesso em: 11 jun 2023.

ALBUQUERQUE, Flávia. Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout. **Agência Brasil**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-pode-m-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 20 fev. 2023.

ALMEIDA, Amanda Cristina Campos de. **A Síndrome de Burnout como consequência dos riscos psicossociais laborais e os caminhos para a sua prevenção sob a ótica do direito ambiental do trabalho**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2021.

ALVES, P. C. **Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário**. 2017. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde). Pós-Graduação em Ciências da Saúde, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

ANDRADE, Laura Martins Maia de et al. **Importância da educação ambiental nas relações de trabalho**. 2007. Tese (Doutorado em Direito) -Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 12. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

ASSOCIATION, A. P. et al. **DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2014.

BATISTA, Jaqueline Brito Vidal; CARLOTTO, Mary Sandra; MOREIRA, Marco Antonio. **Depressão como causa de afastamento do trabalho: um estudo com professores do ensino fundamental**. *Psico*, v. 44, n. 2, p. 11, 2013.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (org.). **Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

BERNARDES, Pablo Ferreira. Síndrome de burn-out – Considerações iniciais. In: BERNARDES, Pablo Ferreira; MENDANHA, Marcos Henrique; SHIOZAWA, Pedro. **Desvendando o burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional**. São Paulo: LTr, 2018. p. 7-11.

BERNARDO, André. Precisamos falar sobre a Síndrome de Burnout. Esgotamento físico e mental associado ao trabalho: é assim que o Burnout, uma pane no cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. **Veja Saúde**, São Paulo, 20 de maio., 2019. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>. Acesso em: 15 mar. 2023, 8h.

BIERNATH, André. 3 anos de pandemia de covid-19: o que esperar da doença daqui em diante no Brasil. **BBC News Brasil**, Londres, 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cql78kyj3k3o>. Acesso em: 21 fev. 2023.

BORTONCELLO FERREIRA, Juliana. O direito constitucional ao meio ambiente de trabalho sadio versus adoecimento mental dos profissionais da área da saúde e professores durante a pandemia de Covid-19. **República Federativa do Brasil**, p. 231, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. **Atos das Disposições Constitucionais Transitórias**. Texto compilado até a Emenda Constitucional nº 93 de 08/09/2016. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 8 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução CFM n. 1.488, de 11 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre os médicos que prestam assistência médica ao trabalhador e dá outras providências. Disponível em: <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=96218>. Acesso em: 10 jun 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 6 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6938-31-agosto->

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. 1991b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm. Acesso em: 1 maio 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. 2002a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 11 jun 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. **Norma Regulamentadora n. 1**. 1978a [2020]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude->

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde** / organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 15 mar. 2023, 10h.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 37**. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/sumstj/article/view/5223/534>. Acesso em: 10 jun 2023.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 387**. Disponível em: [scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/doc.jsp?livre="387".num.&b=SUMU&p=false&l=10&i=1&operador=E&ordenacao=-@NUM](https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/doc.jsp?livre=). Acesso em: 10 jun 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST- **Recurso de Revista: RR 2017-15.2010.5.12.0008217-15.2010.5.12.0008**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, em 18/09/2013, 2º turma, Data da publicação: DEJT 27/09/2013. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24193285/recurso-de-revista-rr-171520105120008-217-1520105120008-tst/inteiro-teor-111910651>. Acesso em: 10 jun 2023.

BUOSI VELASCO, Caroline de Cássia Francisco; PAIXÃO, Julia Maria Pires; VELASCO DA SILVA, Lucas Daniel. O home-office como potencializador da Síndrome de Burnout e o Direito a Desconexão como medida preventiva. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 8, n. 1, 2022.

CAMARGO, Thaís Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. Princípios de direito ambiental do trabalho. **São Paulo: LTr**, v. 176, 2013. p. 18.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 52, n. 207, p. 7-26, jul.-set. 2015. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>. Acesso em: 12 jun 2023.

CARLOTTO, Mary Sandra et al. A autonomia desempenha um papel de mediação entre a sobrecarga de trabalho e a síndrome de burnout. In: LOBO, F. **Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos**. Braga: Axioma, 2016.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout e a satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (org.). **Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002. p. 187-212.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. **G1** [S.l.], 11 jan. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2023, 10h.

CAVALLINI, Marta. Trabalhador com síndrome de burnout tem direito a licença médica; entenda os direitos e conheça a doença. **G1**, [S.l.], 25 abr. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/25/trabalhador-com-sindrome-de-burnout-tem-direito-a-licenca-medica-entenda-os-direitos-e-conheca-a-doenca.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2023, 10h.

CIONE, Ana Silvia Sanseverino. **Relações entre burnout, estresse e engajamento e bem estar no trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, PUC-Campinas, 2018.

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é burnout. **Educação: carinho e trabalho**, v. 2, n. 1, p. 237-254, 1999.

COMO O RACISMO NO TRABALHO IMPACTA A SAÚDE MENTAL? **Portal Drauzio Varella**, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/psiquiatria/como-o-racismo-no-trabalho-impacta-a-saude-mental/>. Acesso em: 17 fev. 2023.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**, n. 5, p. 40-58, jun. 2013.

COSTA, Vitor Hugo Loureiro Bruno. **Relações entre Burnout, traços de personalidade e variáveis sociodemográficas em trabalhadores brasileiros**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós- Graduação em Psicologia, PUC-Rio de Janeiro, 2018.

CUBAS, Aline. SEMANA JURÍDICA - MÉDICO PHD EM SAÚDE MENTAL FALA SOBRE PANDEMIA E BURNOUT. **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**, Cuiabá, 2022. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/semana-jur%C3%ADdica-m%C3%A9dico-phd-em-sa%C3%BAde-mental-fala-sobre-pandemia-e-burnout#:~:text=O%20burnout%2C%20a%20s%C3%ADndrome%20de,medo%20que%20n%C3%A3o%20vai%20embora>. Acesso em: 20 fev. 2023.

DA CUNHA, Alexandre Luna. A integralidade do direito à saúde na visão do Supremo Tribunal Federal. **Revista De Direito Sanitário**, v. 20, n. 1, 2019. p. 171-172

DE FRANCISCO, Cristina et al. Antecedents and consequences of burnout in athletes: Perceived stress and depression. **International journal of clinical and health psychology**, v. 16, n. 3, p. 239-246, 2016.

Dejours, C. (1992). **A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez.

DOERR, Johanna M.; NATER, Urs M. Exhaustion syndromes: Concepts and definitions. **Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction**, p. 77-104, 2017.

DRAUZIO Cast. Síndrome de Burnout - DrazioCast #190. Entrevistada: Eymi Rocha. Entrevistador: Drauzio Varella. [S.l.], 13 jan. 2023. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/6U58ZiYANRCj3tCMsGMu1q?si=415f119aaf74644>. Acesso em: 15 fev. 2023, 14h.

FAUSTO, Jozadake Petry. Excesso de Trabalho– Síndrome de Burnout. *In*: Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS, 4, 2022, Florianópolis. **Anais [...]** Florianópolis: UFSC, 2022. p. 1-12.

FERENHOF, Isaac Aisenberg; FERENHOF, Ester Aisenberg. Sobre a Síndrome de Burnout em professores. **EccoS–Revista Científica**, v. 4, n. 1, p. 131-152, 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral como corolário dos sistemas fordista/taylorista e toyotista e os danos à saúde mental do trabalhador. **Revista SJRJ**, Rio de Janeiro, n. 25, p. 377-394, 2009.

GONÇALVES, Juliana. Sobre saúde mental, racismo e burnout. **Firma Preta**, [S.l.], 2021. Disponível em: <https://firmapreta.substack.com/p/saude-mental-racismo-burnout>. Acesso em: 17 fev. 2023, 11h.

GONÇALVES, Rafaela. Pandemia agrava casos de distúrbio emocional e esgotamento profissional. **Correio Braziliense**, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/economia/2022/08/5027457-pandemia-agrava-casos-de-disturbio-emocional-e-esgotamento-profissional.html>. Acesso em: 20 fev. 2023.

GOODNITE, Patricia M. Stress: a concept analysis. In: **Nursing forum**. 2014. p. 71-74.

HOOKS, bell. Mulheres trabalhando. In: HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 19. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022. p. 81-88.

LEITE DE CARVALHO, Augusto César. Entrevista com o Ministro Augusto César Leite de Carvalho. [Entrevista concedida a] Carlos Juliano Barros. **UOL Economia**, 06 jun 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/06/06/brasil-precisa-regulamentar-direito-a-desconexao-diz-ministro-do-tst.htm>. Acesso em: 12 jun 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 2003. 21 p. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 12 jun 2023.

MANOEL, Allan. **Síndrome de Burnout: saiba seus direitos trabalhistas em 2023**. 2022. Disponível em: <https://mdn.adv.br/sindrome-de-burnout-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 11 jun 2023.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

MASLACH, Christina; INVENTORY, Jackson S. Maslach Burnout. Palo Alto. **California. Consulting. Psychologists Press.(1981/1986)**, 1986.

MASLACH, Christina. A multidimensional theory of burnout. **Theories of organizational stress**, v. 68, n. 85, p. 16, 1998.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual**

review of psychology, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, Christina. Job burnout: New directions in research and intervention. **Current directions in psychological science**, v. 12, n. 5, p. 189-192, 2003.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding burnout: New models. **The handbook of stress and health: A guide to research and practice**, p. 36-56, 2017.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica da saúde mental dos empregados na empresa contemporânea**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2008.

MINARDI, Fabio Freitas. Direito Ambiental do Trabalho: Fundamentos e Princípios. **Revista Eletrônica Meio Ambiente do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 2, n. 23, p. 175-194, 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 2.309, 28 de agosto de 2020. [S.l.]. **Diário Oficial da União**, 2020. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2020/prt2309_01_09_2020.html. Acesso em: 12 mar. 2023, 13h.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 1.339, 18 de novembro de 1999. [S.l.]. **Diário Oficial da União**, 1999. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 12 mar. 2023, 11h.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 7 abr. 2023, 9h.

MOREIRA, Brenda Karoline. **A síndrome de burnout e suas implicações no ambiente empresarial**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá: Laranjal do Jari, 2022.

MOREIRA, Hyan de Alvarenga; SOUZA, Karen Nattana de; YAMAGUCHI, Mirian Ueda. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

NASCIMENTO, T. Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem: revisão de literatura. **Psychiatry on line Brasil**. Vol. 25 – No 11, 2020. <https://www.polbr.med.br/2020/11/01/sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-profissionais-de-enfermagem-revisao-de-literatura/>. Acesso em: 12 abr. 2023, 20h.

NEVES, Úrsula. Síndrome de burnout entra na lista de doenças da OMS. **Portal PEBMED**, [S.l.], 4 jun. 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms>. Acesso em: 18 abr. 2023, 9h.

NORO, Niura Terezinha Tondolo. **Síndrome de burnout entre trabalhadores de um hospital geral**. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

OLIVEIRA, Kênia Cristina; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 2020. Disponível em:

<https://dspace.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em 9 jun 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano. 1972.**

Disponível em:

<http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>. Acesso em: 4 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. 1992b. Disponível em:

https://cetesb.sp.gov.br/proclima/wp-content/uploads/sites/36/2013/12/declaracao_rio_ma.pdf. Acesso em: 4 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores. 1981. Disponível

em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 161**. Serviços de saúde no trabalho. 1985. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

PERES, Marcos Augusto de Castro. Do taylorismo/fordismo à acumulação flexível toyotista: novos paradigmas e velhos dilemas. **Intellectus-Revista Acadêmica Digital das Faculdades UNOPEC, Sumaré-SP**, n. 2, p. 1-50, 2004.

POCINHO, Margarida; PERESTRELO, Célia Xavier. Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. **Educação e Pesquisa**, v. 37, n. 03, p. 513-527, 2011.

POTIGUARA FILHO, Moisés; CARREIRA, Yara Catarina; PEREIRA, Emília. O Direito à Desconexão como meio de prevenção ao Burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 78-94, 2023.

ROCHA, J. C. de S. da. (2002). Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista De Direito Sanitário**, 3(1), 118-133.

<https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v3i1p118-133>

ROAZZI, A.; CARVALHO, A. D.; GUIMARÃES, P. V. Análise da estrutura de similaridade da síndrome de burnout: validação da escala Maslach Burnout Inventory em professores. In: **ENCONTRO MINEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: TEORIA E PRÁTICA; CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS**. 2000. p. 1-33.

SARLET, Wolfgang Ingo. A dignidade da pessoa humana. **Revista de Direito Administrativo**, v. 212, p. 84-94, 1998.

SCHAUFELI, Wilmar B.; SALANOVA, Marisa. 12. Burnout, boredom and engagement in the workplace. In: **An introduction to contemporary work psychology**. John Wiley & Sons (USA), 2014. p. 293-320.

SCHAUFELI, W. B.; BUUNK, B. P. Professional burnout. In: SCHABRACQ, M. J.; WINNUBST, J. A. M.; COOPER, C. L. (Ed.). **Handbook of Work and Health Psychology**. John Wiley & Sons, 1996. p. 311-346.

SILVA, Liandra Nogueira Soares da et al. **MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí. Guia Prático sobre a Síndrome de Burnout. Bem Viver no MPPI Teresina – PT: Bem Viver no MPI**, 2020. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023, 9h.

SINAN NET. **Data sus**. Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/transmentalbr.def>. Acesso em: 17 abr. 2023, 9h.

SOARES, Nicolau. Semana de 4 dias de trabalho é aprovada por empresas e funcionários no Reino Unido. **Brasil de Fato**, São Paulo, 22 fev 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/02/22/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-aprovada-por-e-mpresas-e-funcionarios-no-reino-unido>. Acesso em: 12 jun 2023.

SOARES, Nicolau. Semana de 4 dias: 3,3 mil trabalhadores testam a proposta que protege saúde e meio ambiente. **Brasil de Fato**, São Paulo, 18 jul 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/07/18/semana-de-4-dias-3-3-mil-trabalhadores-testam-a-proposta-que-protege-saude-e-meio-ambiente>. Acesso em: 12 jun 2023.

SOUZA, Ilan Fonseca; BARROS, Lidiane de Araújo; FILGUEIRAS, Victor Araújo. Saúde e segurança do trabalho: curso prático. **Brasília: ESMPU**, 2017.

TOKER, Sharon; BIRON, Michal. Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. **Journal of applied psychology**, v. 97, n. 3, p. 699, 2012.

World Health Organization. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade (Versão: 01/2023): Esgotamento QD85**. 2022. EUA. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 13 abr. 2023, 10h.

World Health Organization. **Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates**. 2017. p.18. World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42390>. Acesso em: 18 abr. 2023.

World Health Organization. (2001). The World health report : 2001 : **Mental health : new understanding, new hope**. World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42390>. Acesso em: 18 abr. 2023, 21h.

WHO. **Mental health policies and programmes in the workplace.** (Mental health policy and service guidance package). 2005. Disponível em:
https://www.who.int/mental_health/policy/services/13_policies%20programs%20in%20workplace_WEB_07.pdf?ua=1&ua=1. Acesso em: 20 mar. 2023.

**APÊNDICE A - PROCESSOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª
REGIÃO ENVOLVENDO A QUESTÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

0000072-14.2022.5.07.0028
0000535-78.2021.5.07.0031
0000796-61.2020.5.07.0004
0000062-46.2021.5.07.0014
0000417-59.2021.5.07.0013
0000900-13.2021.5.07.0006
0001751-64.2022.5.07.0023
0002047-59.2022.5.07.0032
0000355-18.2022.5.07.0002
0000649-28.2022.5.07.0016
0000853-45.2021.5.07.0004
0000363-14.2021.5.07.0007
0000555-56.2021.5.07.0003
0000019-81.2022.5.07.0012
0000253-57.2022.5.07.0014
0001043-02.2022.5.07.0027
0000671-34.2019.5.07.0035
0000437-41.2022.5.07.0037
0000446-18.2021.5.07.0011
0001282-20.2019.5.07.0024
0000102-94.2022.5.07.0013
0000037-17.2022.5.07.0008
0000650-33.2019.5.07.0011
0000962-51.2021.5.07.0039
0000167-53.2022.5.07.0025

0000680-88.2021.5.07.0014
0000048-25.2022.5.07.0015
0000425-57.2022.5.07.0027
0000175-30.2022.5.07.0025
0000276-67.2022.5.07.0025
0000088-18.2023.5.07.0000
0000489-18.2022.5.07.0011
0000410-97.2022.5.07.0024
0000592-38.2021.5.07.0018
0000456-74.2021.5.07.0007
0000629-80.2021.5.07.0013
0000497-79.2020.5.07.0038
0001657-22.2017.5.07.0014
0000548-37.2021.5.07.0012
0001294-58.2019.5.07.0016
0000261-04.2021.5.07.0003
0000191-45.2021.5.07.0016
0000683-65.2021.5.07.0039
0000812-48.2021.5.07.0014
0000774-24.2021.5.07.0018
0000121-56.2021.5.07.0039
0000063-64.2022.5.07.0024
0000463-06.2020.5.07.0006
0001210-63.2019.5.07.0014
0000760-80.2020.5.07.0016
0000444-61.2020.5.07.0018
0000041-95.2020.5.07.0017

0000955-08.2019.5.07.0014
0001852-78.2015.5.07.0013
0000690-63.2020.5.07.0016
0001265-14.2019.5.07.0014
0000358-23.2020.5.07.0008
0000117-71.2020.5.07.0033
0000091-55.2020.5.07.0039
0000295-51.2019.5.07.0034
0000596-92.2019.5.07.0035
0000177-72.2018.5.07.0014
0000861-85.2019.5.07.0038

**APÊNDICE B -PROCESSOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
ENVOLVENDO A QUESTÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

24816-46.2018.5.24.0091
1000206-29.2017.5.02.0031
154900-20.2009.5.24.0005
100236-39.2022.5.01.0000
10774-28.2013.5.15.0152
180-44.2017.5.11.0016
11010-59.2015.5.03.0017
24183-62.2019.5.24.0006
401-76.2017.5.14.0005
1726-13.2016.5.09.0021
1279-17.2011.5.15.0091
21454-29.2017.5.04.0511
1238-95.2013.5.04.0702
1358-13.2016.5.10.0009
25749-29.2017.5.24.0002
266-20.2020.5.12.0036
911-86.2019.5.06.0411
174700-62.2006.5.09.0003
1050-33.2015.5.02.0203
440-98.2018.5.06.0413
100048-34.2017.5.01.0481
1001214-33.2018.5.02.0087
193-87.2014.5.21.0010
10807-57.2017.5.18.0002
11787-11.2017.5.15.0059
1001327-66.2015.5.02.0321

**APÊNDICE C - JULGADOS DO TRT-7 DESFAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE
BURNOUT**

Ano	Número do Processo	Tipo	Vara ou Turma	Pleito do Reclamante	Laudopericial	Observações da Decisão sobre as Provas apresentadas pelo reclamante
2021	0001852-78 .2015.5.07. 0013	Reclamação Trabalhista	13ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Indenizaç ão período estabilitár io, danos morais e danos materiais	sem nexo causal	provas insuficientes, auxílio doença
2021	0000690-63 .2020.5.07. 0016	Reclamação Trabalhista	16ª Vara do Trabalho de Fortaleza	indenizaç ão estabilitár ia e danos morais	sem nexo causal	-
2021	0001265-14 .2019.5.07. 0014	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavoráve l a parte reclamante)	2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais e indenizaç ão estabilitár ia	sem nexo causal	-
2021	0000358-23 .2020.5.07. 0008	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavoráve l a parte reclamante)	3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais e indenizaç ão estabilitár ia	sem nexo causal	insuficiente
2021	0000117-71 .2020.5.07. 0033	Recurso de Revista (manteve decisão desfavoráve l a parte	Desembar gadora Regina Gláucia Cavalcant e Nepomuc	danos morais	reclama nte dispens ou	insuficiente

		reclamante)	eno			
2021	0000091-55 .2020.5.07. 0039	Reclamação Trabalhista	Vara Única do Trabalho de São Gonçalo do Amarante	danos morais	nexo concausa	prova testemunhal desfavorável
2021	0000295-51 .2019.5.07. 0034	Reclamação Trabalhista	Vara Única do Trabalho de Eusébio	indenizaç ão estabilitár ia e danos morais	sem nexo causal	auxílio doença
2022	0000410-97 .2022.5.07. 0024	Reclamação Trabalhista	1ª Vara do Trabalho de Sobral	danos morais	sem nexo causal	-
2022	0000456-74 .2021.5.07. 0007	Recurso Ordinário	2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	indenizaç ão estabilitár ia ou reintegraç ão, danos morais	sem nexo causal	impertinentes
2022	0000497-79 .2020.5.07. 0038	Reclamação Trabalhista	1ª Vara do Trabalho de Sobral	danos morais e materiais	sem nexo causal	impertinentes
2022	0001657-22 .2017.5.07. 0014	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavoráve l à reclamante)	2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais, reintegraç ão ou indenizaç ão estabilitár ia	sem nexo causal	insuficientes
2022	0000548-37 .2021.5.07. 0012	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavoráve l à	3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª	danos morais e materiais	com nexo causal, mas não acolhid o pelo juiz	insuficientes

		reclamante)	Região			
2022	0001294-58 .2019.5.07. 0016	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavorável à reclamante)	Gab. Des. Emmanuel Teófilo Furtado	danos morais e materiais	laudos conflitantes, mas o juiz não se vinculou ao favorável ao reclamante	insuficientes
2022	0000261-04 .2021.5.07. 0003	Recurso Ordinário (decisão reformada em desfavor do reclamante)	2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais, indenização estabilitária	-	recebeu auxílio-doença
2022	0000191-45 .2021.5.07. 0016	Reclamação Trabalhista	16ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e materiais, indenização estabilitária		prescreveu
2022	0000774-24 .2021.5.07. 0018	Reclamação Trabalhista	18ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e materiais, rescisão indireta e indenização estabilitária (esses dois últimos incompatíveis entre si)	sem nexo causal	-
2022	0000121-56 .2021.5.07. 0039	Embargos de Declaração	2ª Turma do Tribunal	danos morais e reintegração	sem nexo causal	-

		(manteve decisão desfavorável à reclamante)	Regional do Trabalho da 7ª Região	ão		
2022	0000063-64 .2022.5.07. 0024	Reclamação Trabalhista	1ª Vara do Trabalho de Sobral	danos morais	sem nexo causal	atestado médico e documento demonstrando tratamento de Burnout
2022	0001210-63 .2019.5.07. 0014	Reclamação Trabalhista	2ª Vara do Trabalho de Fortaleza	reintegração e danos morais	sem nexo causal	auxílio doença e atestados médicos
2022	0000760-80 .2020.5.07. 0016	Reclamação Trabalhista	16ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais	sem nexo causal	recebeu auxílio previdenciário apresentou laudos, atestados e receitas médicas prova testemunhal desfavorável ao reclamante
2022	0000444-61 .2020.5.07. 0018	Recurso de Revista (reformou a decisão em desfavor da reclamante)	Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante e Nepomuceno	danos morais e indenização estabilizatória	nexo concausal	diagnóstico de Burnout, emissão de CAT, auxílio doença mas o juiz entendeu que a parte reclamante não comprovou, apenas se apoiou no laudo pericial
2022	0000041-95 .2020.5.07. 0017	Recurso de Revista (manteve a decisão desfavorável à reclamante)	Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante e Nepomuceno	danos morais e materiais, indenização estabilizatória	sem nexo causal	prova testemunhal desfavorável
2023	0000900-13 .2021.5.07. 0006	Reclamação Trabalhista	6ª Vara do Trabalho de	danos morais	sem nexo causal	-

Fortaleza						
2023	0000355-18 .2022.5.07. 0002	Reclamação Trabalhista	2ª Vara do Trabalho de Fortaleza	reintegraç ão e danos morais	sem nexo causal	laudos e receitas médicas
2023	0000649-28 .2022.5.07. 0016	Reclamação Trabalhista	16ª Vara do Trabalho de Fortaleza	indenizaç ão estabilitár ia e danos morais	sem nexo causal	-
2023	0000363-14 .2021.5.07. 0007	Reclamação Trabalhista	7ª Vara do Trabalho de Fortaleza	indenizaç ão estabilitár ia e danos morais	sem nexo causal	laudo superficial e prova testemunhal tendenciosa
2023	0000019-81 .2022.5.07. 0012	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavoráve l à reclamante)	3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais e indenizaç ão estabilitár ia	sem nexo causal	-
2023	0001043-02 .2022.5.07. 0027	Reclamação Trabalhista	1ª Vara do Trabalho da Região do Cariri	danos morais	sem resposta	atestados sem CID específica para o Burnout; recebeu auxílio doença (código 31)
2023	0000446-18 .2021.5.07. 0011	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavoráve l à reclamante)	3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais e materiais, indenizaç ão estabilitár ia	sem nexo causal	-
2023	0000102-94 .2022.5.07. 0013	Reclamação Trabalhista	13ª Vara do Trabalho de Fortaleza	indenizaç ão estabilitár ia e danos morais	sem nexo causal	-
2023	0000037-17	Reclamação	8ª Vara do	danos	sem	auxílio doença

	.2022.5.07. 0008	Trabalhista	Trabalho de Fortaleza	morais e materiais	nexo causal	não apresentou documentos comprobatórios do dano que alega ter sofrido
2023	0000650-33 .2019.5.07. 0011	Recurso Ordinário (manteve decisão desfavorável à reclamante)	3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais e materiais, indenização estabilitária	sem nexo causal	atestados insuficientes
2023	0000680-88 .2021.5.07. 0014	Recurso de Revista (manteve decisão desfavorável à reclamante)	DURVAL CESAR DE VASCONCELOS MAIA Desembargador	danos morais e materiais	com nexo causal, mas não acolhido pelo juiz	prova testemunhal irrelevante para constatar o Burnout
2023	0000175-30 .2022.5.07. 0025	Reclamação Trabalhista	Vara Única do Trabalho de Crateús	danos morais	sem nexo causal	-
2023	0000276-67 .2022.5.07. 0025	Reclamação Trabalhista	Vara Única do Trabalho de Crateús	danos morais e reintegração	reclamante não compareceu para a realização da perícia	-

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Sistema de Jurisprudência TRT-7.

**APÊNDICE D - JULGADOS DO TRT-7 FAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE
BURNOUT**

2021	0000955-08.2019.5.07.0014	Recurso de Revista (mantev e decisão favorável a parte reclamante)	Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno	danos morais	nexo causal presente	prova testemunhal favorável	danos morais	R\$ 80.698,50 (oitenta mil, seiscentos e noventa e oito reais e cinquenta centavos)
2021	0000596-92.2019.5.07.0035	Recurso de Revista (mantev e decisão favorável a parte reclamante)	Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno	danos morais	-	prova testemunhal favorável e auxílio doença	danos morais	Danos Morais R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais)
2021	0000177-72.2018.5.07.0014	Recurso Ordinário (mantev e decisão favorável a parte reclamante)	14ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e indenização estabilizada	nexo causal presente	-	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos Morais R\$ 10.000,00 (dez mil reais)
2021	0000861-85.2019.5.07.0038	Recurso Ordinário (mantev e decisão	3ª Turma do Tribunal Regional	danos morais	nexo causal presente	prova testemunhal favorável	danos morais	Danos Morais R\$ 40.000,00 (quaren

		favorável a parte reclamante)	al do Trabalho da 7ª Região					ta mil reais)
2022	0000592-38.2021.5.07.0018	Reclamação Trabalhista	18ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e indenização estabilizatória	nexo causal presente	auxílio doença	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos morais R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)
2022	0000629-80.2021.5.07.0013	Reclamação Trabalhista	13ª Vara do Trabalho de Fortaleza	indenização por danos morais e materiais e rescisão indireta	nexo causal presente	auxílio previdenciário, relatórios e atestados médicos, prova testemunhal favorável	rescisão indireta, com pagamento das verbas trabalhistas, danos morais e materiais (despesas médicas)	Danos morais: R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais)
2022	0000683-65.2021.5.07.0039	Recurso Ordinário (manter e decisão favorável a parte reclamante)	Vara Única do Trabalho de São Gonçalo do Amarante	danos morais	nexo causal presente	atestado médico, emissão de CAT e auxílio acidentário	danos morais	Danos morais R\$ 61.535,00 (sessenta e um mil, quinhentos e trinta e cinco reais)

2022	0000812-48.2021.5.07.0014	Reclamação Trabalhista	14ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e indenização estabilizada	sem nexos causal, mas considerado pelo juiz	prova testemunhal favorável, outras provas pertinentes	Danos morais e garantia de estabilidade de emprego	Danos morais R\$ 103.988,80 (cento e três mil, noventa e oito reais e oitenta centavos)
2022	0000463-06.2020.5.07.0006	Reclamação Trabalhista	6ª Vara do Trabalho de Fortaleza	reintegração e danos morais	nexo causal presente	auxílio doença	reintegração e danos morais	Danos morais R\$ 10.000,00 (dez mil reais)
2023	0000535-78.2021.5.07.0031	Recurso Ordinário (mantev e decisão favorável a parte reclamante)	2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais	nexo causal presente	auxílio acidentário	danos morais	Danos Morais R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)
2023	0000796-61.2020.5.07.0004	Reclamação Trabalhista	4ª Vara do Trabalho de Fortaleza	garantia de estabilidade de emprego	nexo causal presente	documentos médicos, afastamentos previdenciários e prova testemunhal favorável	garantia de estabilidade de emprego	-

2023	0000062-46.2021.5.07.0014	Recurso Ordinário (manter a decisão em favor da parte reclamante)	3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	danos morais e indenização estabilizatória	nexo causal presente	prova testemunhal favorável	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos morais R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)
2023	0000417-59.2021.5.07.0013	Reclamação Trabalhista	13ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e indenização estabilizatória	nexo causal presente	atestados médicos e prova testemunhal favorável	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos Morais R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais)
2023	0001751-64.2022.5.07.0023	Reclamação Trabalhista	Vara Única do Trabalho de Limoeiro do Norte	danos morais e materiais, indenização estabilizatória	nexo causal presente	auxílio doença	danos morais e garantia de estabilidade de emprego	Danos Morais R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)
2023	0002047-59.2022.5.07.0032	Reclamação Trabalhista	1ª Vara do Trabalho de Maracá	danos morais e reintegração ou indenização estabilizatória	nexo causal presente	auxílio doença, laudos médicos	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos morais no valor de 5 Salários Mínimos
2023	0000853-	Reclamação	4ª Vara	danos	ausência	relatório	danos	Danos

	45.2021.5 .07.0004	ção Trabalhi sta	do Trabalh o de Fortalez a	morais	a de nexo causal, mas descons iderado pelo juiz	o psicólo ga	morais	Morais R\$ 80.000, 00
2023	0000555- 56.2021.5 .07.0003	Recurso de Revista (mantev e a decisão em favor da parte reclama nte)	Gabinet e Desemb argador Durval César de Vascon celos Maia	danos morais	nexo causal present e	-	danos morais	Danos morais R\$ 95.400, 00 (novent a e cinco mil e quatroc entos)
2023	0000253- 57.2022.5 .07.0014	Reclama ção Trabalhi sta	14º Vara do Trabalh o de Fortalez a	danos morais e indeniz ação estabilit ária	nexo concaus al present e	exames e atestado s médico s	danos morais e indeniz ação corresp ondente à estabili dade provisó ria	Danos morais R\$ 10.000, 00 (dez mil reais)
2023	0000671- 34.2019.5 .07.0035	Recurso Ordinári o (mantev e a decisão em favor da parte reclama nte)	3ª Turma do Tribuna l Region al do Trabalh o da 7ª Região	reintegr ação	nexo causal present e	-	reintegr ação	-
2023	0000437- 41.2022.5 .07.0037	Reclama ção Trabalhi sta	3ª Vara do Trabalh o da	rescisão indireta e danos morais	nexo concaus al present	laudo médico	rescisão indireta e danos morais	Danos morais R\$ 6.060,0

			Região do Cariri		e			0 (seis mil e sessenta reais)
2023	0001282-20.2019.5.07.0024	Recurso Ordinário (manter a decisão em favor da parte reclamante)	2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	indenização estabilizada	nexo causal presente	-	indenização correspondente à estabilidade provisória	-
2023	0000962-51.2021.5.07.0039	Recurso Ordinário	2ª Vara do Trabalho de Caucaia	danos morais e indenização estabilizada	nexo causal presente	-	danos morais, garantia de estabilidade de emprego	Danos morais R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)
2023	0000167-53.2022.5.07.0025	Reclamação Trabalhista	Vara Única da Comarca de Crateús	danos morais e estabilidade provisória	nexo causal presente	-	danos morais e garantia de estabilidade de emprego	Danos morais R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)
2023	0000048-25.2022.5.07.0015	Reclamação Trabalhista	15ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e materiais, pensão vitalícia, reintegração ou indenização estabilizada	nexo causal presente	emissão de CAT, atestado, laudo pericial favorável	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos morais R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)

2023	0000425-57.2022.5.07.0027	Reclamação Trabalhista	1º Vara do Trabalho da Região do Cariri	danos morais	nexo causal presente	laudo médico comprovando o nexo de causalidade	danos morais	Danos morais R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)
2023	0000489-18.2022.5.07.0011	Reclamação Trabalhista	11ª Vara do Trabalho de Fortaleza	danos morais e materiais, reintegração ou indenização estabilizatória	nexo causal presente	-	danos morais e materiais	Danos morais R\$ 8.000,00 (oito mil reais)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Sistema de Jurisprudência TRT-7.

**APÊNDICE E - JULGADOS DO TST DESFAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE
BURNOUT**

Ano	Número do Processo	Tipo	Turma	Pleito Autoral	Laudo pericial	Observações da Decisão sobre as Provas apresentadas pelo reclamante
2021	100048-34.20 17.5.01.0481	AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	6º turma	indenização estabilitária ou reintegração	sem nexos causal	insuficientes
2021	1001214-33.2 018.5.02.0087	AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	3ª turma	danos morais e materiais, pensão mensal e indenização estabilitária	-	insuficientes
2021	193-87.2014.5 .21.0010	AGRAVO EM EMBARGOS SEM RECURSO DE REVISTA. (decisão	SDI-1	danos morais e materiais	nexo concausal presente, mas laudo desconsiderado por ter se amparado	-

		reformada em desfavor da parte reclamante)			no acervo probatório apresentado pelo reclamante	
2021	193-87.2014.5 .21.0010	AGRAVO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. (decisão reformada em desfavor da parte reclamante)	SDI-1	danos morais e materiais	nexo concausal presente, mas laudo desconsiderado por ter se amparado no acervo probatório apresentado pelo reclamante	-
2021	1001327-66.2 015.5.02.0321	AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	7ª turma	danos morais e materiais, estabilidade provisória	presença de nexo causal, mas desconsiderada pelo juízo	prova testemunhal impertinente
2022	24183-62.201 9.5.24.0006	AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	5º turma	danos morais	-	insuficiente

2022	1726-13.2016. 5.09.0021	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	3º turma	danos morais e materiais, indenização estabilitária	presença de nexos causal, mas laudo desconsiderado pelo juízo	-
2022	1279-17.2011. 5.15.0091	Recurso de Revista com Agravo (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	8ª turma	danos morais	inconclusiva	prova testemunhal impertinente
2022	266-20.2020.5 .12.0036	Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	3º turma	danos morais e indenização estabilitária e rescisão indireta	presença de nexos causal mas desconsiderado	auxílio acidentário, prova testemunhal impertinente
2022	911-86.2019.5 .06.0411	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (mantida decisão em desfavor da parte reclamante)	3º turma	danos morais e pensão vitalícia	reclamante não compareceu para a realização da perícia	insuficiente
2022	174700-62.20 06.5.09.0003	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	4ª turma	danos morais e materiais, indenização estabilitária	ausência de nexos causal	auxílio doença

		(mantida decisão em desfavor da parte reclamante)				
2022	1050-33.2015.5.02.0203	Embargos de Declaração em Embargos em Recurso de Revista	SDI-1	?	presença de nexos causal mas desconsiderado	
		(mantida decisão em desfavor da parte reclamante)				
2022	440-98.2018.5.06.0413	Recurso de Revista	7º turma	reintegração	ausência de nexos causal	auxílio doença e acidentário
		(mantida decisão em desfavor da parte reclamante)				
2023	24816-46.2018.5.24.0091	Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	5ª turma	danos morais e materiais	presença de nexos causal mas desconsiderado	insuficiente
		(mantida decisão em desfavor da parte reclamante)				
2023	154900-20.2009.5.24.0005	Agravo em Recurso de Revista	7ª turma	danos morais e materiais, indenização estabilizatória	presença de nexos causal mas desconsiderado	insuficiente
		(mantida decisão em desfavor da parte reclamante)				

2023	10774-28.201 3.5.15.0152	Recurso de Revista	2ª turma	danos morais e materiais, reintegração, rescisão indireta	ausência de nexos causal	insuficient e
------	-----------------------------	-----------------------	-------------	---	--------------------------------	------------------

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Pesquisa de Jurisprudência TST.

**APÊNDICE F - JULGADOS DO TST FAVORÁVEIS ÀS ALEGAÇÕES DE
BURNOUT**

Ano	Número do Processo	Tipo	Turma	Pleito Autoral	Laudo Pericial	Provas apresentadas pelo reclamante	O que foi concedido	Dano Moral?
2021	11787-11.2017.5.15.0059	Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (manti da decisão favorável à parte reclamante)	3ª turma	danos morais	nexo causal presente	suficientes	danos morais	Danos Morais: R\$ 10.000,00 (dez mil reais)
2022	21454-29.2017.5.04.0511	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (manti da decisão favorável à parte reclamante)	3º turma	danos morais	inconclusivo	provas pertinentes	danos morais	Danos Morais: R\$ 10.000,00 (dez mil reais)
2022	1358-13.2016.5.10.0009	Agravo em Agravo	7ª turma	danos morais e	nexo causal	suficientes	danos morais e materiais	-

		de Instru mento em Recurs o de Revista		materia is, pensão mensal	present e		s, pensão mensal	
		(manti da decisão favorá vel à parte reclam ante)						
2022	25749-29. 2017.5.24 .0002	Agravo em Recurs o de Revista	6ª turma	danos morais e materia is, aposent adoria por invalide z	presen ça de nexo causal	laudo médico	danos morais e materiai s, aposeña doria por invalide z	Danos Morais: R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)
		(manti da decisão favorá vel à parte reclam ante)						
2022	1238-95.2 013.5.04. 0702	Agravo em Agravo de Instru mento em Recurs o de Revista	5º turma	danos morais	presen ça de nexo concau sal	insuficiente	danos morais	Danos Morais: R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)
		(manti da decisão em favor da parte						

		reclamante)						
2022	401-76.20 17.5.14.0 005	Agravo em Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista	SDI-1	danos morais e materiais	nexo causal presente	-	danos morais e materiais	-
		(mantida decisão em favor da parte reclamante)						
2023	1000206-29.2017.5.02.0031	Recurso de Revista	2ª turma	danos morais	nexo causal presente	suficientes	danos morais	Danos morais R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)
		(decisão reformada em favor da parte reclamante)						
2023	100236-39.2022.5.01.0000	Recurso Ordinário Trabalhista	SDI-2	reintegração	-	auxílio acidentário	reintegração	-
		(mantida						

				decisão favorável à parte reclamante)				
2023	180-44.20 17.5.11.0 016	Agravo em Recurso de Revista (mantida decisão favorável à parte reclamante)	3ª turma	danos morais e indenização estável	ausência de nexos causal, mas desconsiderado	auxílio acidentário	danos morais e indenização correspondente à estabilidade provisória	Danos morais R\$14.188,95 (quatorze mil, cento e oito reais e noventa e cinco centavos)
2023	11010-59. 2015.5.03 .0017	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (mantida decisão favorável à parte reclamante)	2ª turma	danos morais e reintegração	ausência de nexos causal, mas desconsiderado	prova testemunhal favorável	danos morais e reintegração	Danos morais R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Pesquisa de Jurisprudência TST.