

SÍNDROME DE *BURNOUT* COMO DOENÇA OCUPACIONAL MODERNA E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

HATUE MARTINHÃO ESQUINELATO¹
ANDREA ANTICO SOARES²
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO³

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo o estudo das doenças profissionais no ordenamento jurídico brasileiro, visando analisar o problema da ausência de aplicação da legislação equiparada ao acidente de trabalho nos pedidos previdenciários. Além disso, através do método hipotético-dedutivo, busca estudar também os fenômenos da saúde mental do trabalhador, bem como a exposição da Síndrome de *Burnout* e a classificação como doença profissional moderna, para explicitar como atualmente é compreendida essa enfermidade e evidenciar a aplicação no âmbito trabalhista. A pesquisa foi feita através da análise histórica de padrões de negócios até chegar ao modelo competitivo atual, de modo a estudar as responsabilidades civis dos empregadores em relação a seus empregados. Por fim, utilizando pesquisa bibliográfica, identificar quais providências as empresas deverão tomar para realizar a manutenção da segurança do trabalho.

PALAVRAS CHAVES: Meio Ambiente de Trabalho. Acidente de Trabalho. Saúde do Trabalhador. Síndrome de *Burnout*.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO 1.1. Meio ambiente equilibrado como elemento essencial do trabalho 2. CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO. 2.1. Diferença do Acidente de Trabalho e Doença Profissional. 2.2. Conceito e características da Síndrome de *Burnout* 2.3. Inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença profissional. 3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. 3.1. Responsabilidade nos Acidentes de Trabalho. 3.2. Responsabilidade na Síndrome de *Burnout*. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUÇÃO

Atualmente muito se discute sobre a saúde mental das pessoas, sendo assim, também cabe o debate sobre saúde mental dentro do ambiente laboral. Com o propósito de evitar o acometimento de doenças nos trabalhadores em razão da carga de trabalho, a

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM.

²Professora Mestre do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, São Paulo.

³ Trabalho de Conclusão do Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Classificação Internacional de Doenças, em sua 11ª edição, incluiu a Síndrome de *Burnout* como uma enfermidade originária das relações trabalhistas.

Utilizando investigação bibliográfica, essa Síndrome é identificada no Brasil como Esgotamento Mental e é desencadeada pelo estresse máximo durante o pacto laborativo, de tal modo que o trabalhador fique incapacitado a trabalhar. Insta salientar que a síndrome independe das características pessoais do indivíduo e está relacionada com a organização de trabalho.

O estudo pretende analisar essa doença no viés legislativo e doutrinário, explorando a sua equiparação com os acidentes de trabalho para identificar a aplicação dessa doença laboral dentro dos contratos de trabalho celebrados. Também, utilizando o método hipotético-dedutivo visa especificar qual o procedimento previdenciário para o requerimento do benefício.

Por fim, analisando o contexto histórico de evolução comercial, o estudo tem como finalidade detectar a responsabilidade do empregador diante de hipóteses de acidente de trabalho e doenças profissionais.

1 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Na legislação brasileira, mais especificamente na Constituição Federal de 1988, o trabalho é conceituado como um Direito Fundamental, uma vez que assegura o desenvolvimento digno da pessoa humana através de um ofício escolhido ou aceito, de modo a proporcionar capital.

Porém, antes de ser novidade no Brasil, o direito ao trabalho já estava consolidado em instrumentos mundiais tal qual o Tratado de Versalhes e a formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambos em 1919, que inspiraram a inclusão do direito na Declaração Universal dos Direitos Humanos e também foram precursores da própria legislação brasileira específica em direitos trabalhistas, além das diversas Constituições de outros países.

Esse movimento de expansão mundial dos direitos trabalhistas também está relacionado com o desenvolvimento dos novos modelos de produção industrial iniciados no século 20, que visavam controlar todos os aspectos da fabricação de novos produtos, bem como a produtividade do trabalhador.

Iniciando com o Taylorismo que revolucionou a indústria ao fragmentar o processo de montagem em movimentos e tempos pré-determinados. Esse primeiro sistema gerou também o modelo Fordista, estabelecido na própria produção do automóvel da marca Ford, que criou linhas de montagem infinitas onde cada funcionário desenvolvia seus movimentos repetitivos de trabalho em um espaço demarcado, evitando gastar tempo de deslocamento (MAROCHI, 2002, p. 15-17).

Em concorrência foi criado o Toyotismo, em homenagem à fábrica da Toyota, que visava a execução de uma etapa de produção por uma equipe cooperativa, permitindo o desenvolvimento e aperfeiçoamento do indivíduo uma vez que este podia conhecer outras fases da produção, ao contrário dos sistemas Taylor e Fordismo. Tal modelo é conhecido por se adaptar à cultura do trabalhador e tentar rebater o sentimento de despersonalização causado pelos modelos anteriores (MAROCHI, 2002, p. 20-21).

Mas no Brasil, os direitos trabalhistas são solidificados com a Consolidação das Leis do Trabalho promulgada em 1943, porém já era discutido pela Constituição de 1934, que permitia a liberdade e autonomia sindical, além dos diversos Decretos promulgados nos anos seguintes que estruturavam a Justiça do Trabalho (GODINHO, 2017, p. 118).

Para garantir esse direito sadio aos trabalhadores, a Carta Magna também dispõe alguns elementos, tal qual a função social da empresa (Art. 170, caput da CF) e o meio ambiente de trabalho equilibrado (Art. 7º, inciso XXII e Art. 200, inciso VIII da CF).

Desta feita, é possível afirmar que o direito ao trabalho é muito mais que um direito fundamental, mas verdadeiro direito humano positivado em diversos Tratados Internacionais e reconhecido entre vários países. Todavia, cabe a este estudo investigar as regras passíveis de serem aplicadas em território nacional, abrangendo a Consolidação das Leis do Trabalho e demais legislações esparsas.

1.1. Meio ambiente equilibrado como elemento essencial do trabalho

No Brasil, a relação de emprego para assim ser caracterizada deve observar requisitos próprios, quais sejam a celebração do contrato com uma pessoa física na posição de trabalhador, de modo a ser determinada a sua personalidade, subordinação e não eventualidade, ainda atribuindo uma contraprestação onerosa para esse serviço, enquanto a parte contratante deve sempre assumir os riscos do negócio, conforme previsão dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tais elementos caracterizam uma relação de emprego, contudo, necessário também se preocupar com a sua qualidade, questionando também as atividades realizadas pelo empregado. É nesse sentido que o meio ambiente de trabalho precisa ser levado em consideração, pois considerando a jornada de 44 horas semanais, os empregados passarão a maior parte dos seus dias no trabalho, sendo influenciado direta ou indiretamente por ele. Sendo assim, é evidente a preocupação com a qualidade deste ambiente.

Para tanto, os doutrinadores abrangem o entendimento de local de trabalho para incluir não apenas a sede da prestação de serviço, mas também “a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho”. (ROCHA, 2002, *apud* JARDIM, 2015)

Seguindo esse entendimento, é possível afirmar que até mesmo o lar do trabalhador pode ser considerado o seu ambiente de trabalho, se a atividade laboral for exercida total ou parcialmente nesse local. Além de também incluir locais intermediários à função, mas que não são necessariamente o sítio da prestação de serviço, tal qual ocorre na função de advogados, vendedores externos, entre outros.

Com esse propósito, o Direito Ambiental brasileiro traz os Princípios da Prevenção e Precaução que dispõem sobre o planejamento do local para que este tenha menor impacto na saúde das pessoas que estarão direta ou indiretamente ligadas a ele, ou ainda para que previna maiores prejuízos já causados.

O autor Celso Antonio Pacheco Fiorillo, em seu livro, conceitua meio ambiente de trabalho como:

local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem [...] (FIORILLO, 2013, p. 53)

Portanto, nesse conceito, o autor já traz uma condição para que o ambiente esteja equilibrado quando afirma que devem estar ausentes quaisquer agentes que possam prejudicar o trabalhador.

Em muito já foi discutido sobre a proteção do trabalhador para prevenção de acidentes de trabalho e doenças laborais, inclusive gerando a positividade dessas discussões em leis infra e constitucionais, tal qual o capítulo V da CLT que trata sobre a segurança e medicina do trabalho ou ainda o artigo 7º da Constituição Federal que discute os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais.

Todavia é imprescindível discutir também a saúde mental do trabalhador, uma vez que essa é a principal causa mundial de incapacitação do ser humano, segundo informações da Organização Pan-Americana da Saúde. (OPAS Brasil. 2018)

2 CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No Brasil, a primeira menção da proteção do trabalhador acidentado foi há 100 anos, em 1919, com a aprovação do Decreto-Lei nº 3.724, o qual preconiza que acidente de trabalho era aquele:

Produzido por uma causa subita, violenta, externa e involuntaria no exercicio do trabalho, determinado lesões corporaes ou perturbações funcçionaes, que constituam a causa unica da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporaria, da capacidade para o trabalho; I b) a molestiacontrahida exclusivamente pelo exercicio do trabalho, quando este fôr de natureza a só por si causal-a, e desde que determine a morte do operario, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporaria, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1919)

Dessa forma, há 100 anos tinha-se o conceito de acidente de trabalho e doença ocupacional, ainda que fossem bastante limitados. Essas condições garantiam ao trabalhador e/ou sua família uma indenização paga pelo empregador, que sempre era responsabilizado objetivamente pelo risco do negócio, exceto quando comprovada o dolo do próprio empregado ou força maior. (AMADO, 2017, p. 486).

Atualmente a legislação que trata sobre o assunto é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, onde, seu artigo 19, conceitua acidente de trabalho como ação que provoca “lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.” (BRASIL, 1991)

Além disso, nos artigos seguintes, a legislação considera também como acidente de trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. Isso porquê o legislador não conseguiu unificar um termo para se referir a todas as causas que podem incapacitar o trabalhador, de modo a exigir prevenção dos empregadores, ou prever direitos para as vítimas dos incidentes.

Isso se deve ao fato das atividades laborais se desenvolverem ao longo do tempo e acabarem refletindo os avanços tecnológicos, enquanto a legislação não consegue conciliar tal progresso.

2.1 Diferença de acidente de trabalho e doença laboral

A escolha do legislador em equiparar a doença laboral com o acidente de trabalho tem fundamento na ideia de que ambos geram a incapacidade do trabalhador, inclusive uma enfermidade que não tem esse efeito é desconsiderada pela Lei de Previdência Social. Todavia esses diversos tipos de acidentes são diferentes em sua essência e podem significar situações jurídicas diferentes.

O acidente é considerado um fato violento, súbito e anormal, ou seja, que acontece por um curto período no tempo, o qual é de fácil identificação, mas pode fazer efeito ao longo de muito tempo. Em relação a este há legislação prevendo a segurança e medicina do trabalho, com objetivo de prevenir ou limitar os danos devido a função laborativa, tal qual a utilização de equipamento de proteção individual ou ainda níveis máximos de exposição à fatores de risco. (VÁLIO, 2018, p. 33-34)

Por fim, as doenças laborais foram conceituadas como acidente de trabalho porque ocorrem por causa desse, mas são o total oposto, conforme a doutrina. Esse tipo é caracterizado pela exposição ao dano por longo período de tempo, portanto é comum não encontrar um ponto específico no tempo indicando o seu início ou as suas causas específicas. (VÁLIO, 2018, p. 36)

Tais características são atribuídas da doutrina porquê a legislação apenas definiu o gênero doença ocupacional e procedeu em dividi-lo em duas espécies: a doença profissional e doença do trabalho.

A primeira espécie, doença profissional pode ser resumida pelas doenças contraídas em razão da função laborativa e, por decorrerem tipicamente de determinadas atividades, promulgou-se o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, listando as possíveis doenças desencadeadas pelas atividades ali relacionadas e em razão do trabalho. Tal regulamento é apenas exemplificativo, pois a Lei de Previdência Social permite a produção de prova para caracterizar uma doença que não esteja nesse regulamento.

Já a segunda espécie é a doença do trabalho, sendo definida pela enfermidade comum que pode ser causada por determinada profissão, mas não está limitada a ela. Sendo assim, é necessário comprovar que o exercício da atividade laborativa realmente causou a doença e não apenas a atividade cotidiana.

Em síntese é possível resumir os acidentes de trabalho em três categorias. Os sinistros abruptos que causam incapacidade do trabalhador, também denominado como

acidente tipo. A doença profissional, que se caracteriza por um aspecto intrínseco do ofício passível de ocasionar uma doença incapacitante. E por fim, a doença do trabalho definida como uma enfermidade incapacitante em alguns, mas que apenas terá natureza trabalhista se comprovado (AMADO, 2017, p. 492-493).

2.2 Conceito e características da Síndrome De *Burnout*

O regulamento de doenças profissionais (Decreto nº 3.048/99) foi elaborado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social em 1999 com objetivo de reger as diretrizes previstas na Lei 8.213/91, onde, dentre outros tópicos, estabelece uma lista de doenças profissionais no anexo II. Como transtornos mentais e comportamentais, no item XII, está a Síndrome de Esgotamento Mental ou “Sensação de estar acabado”.

Essa síndrome foi primeiro mencionada em 1953 no “Caso Miss Jones” de Schwarts e Will, o qual tratava de um estudo de uma enfermeira que encontrava dificuldades em seu trabalho pois sentia-se insatisfeita e portanto, apresentava queda no seu rendimento profissional. Além disso, a mesma aparentava-se desinteressada pelos pacientes, até o momento em que se encontrou enferma. (VÁLIO, 2018, p. 66)

Também, em 1974, foi publicado um estudo clínico com voluntários dependentes químicos de Nova York, os quais apresentavam sintomas de ansiedade e depressão durante longos períodos. O médico responsável pelo estudo, Herbert J. Freudenberger, elaborou o estudo “*Staff Burn-Out*” publicado no *Journal of Social Issues*. (VÁLIO, 2018, p. 66)

Nesse momento já era possível identificar a síndrome através do seu próprio nome. A denominação inglesa “*Burn Out*” se traduz como uma combustão/queima total, o qual ao ser aplicado no estudo psicológico do trabalhador diz respeito ao excesso de atividade que acaba estressando o funcionário ao ponto de incapacitá-lo.

Um dos sintomas da síndrome é o próprio esgotamento mental, todavia existem muitos outros que podem vir antes deste e que são apresentados mais comumente. São alguns indícios da doença, conforme Marcelo Válio (2018, p. 79), a falta de concentração, instabilidade emocional, irritação, negatividade constante, isolamento, desinteresse pelo trabalho, abuso de drogas, cansaço, dores musculares, problemas cardiovasculares e até depressão, podendo levar ao suicídio em alguns casos.

Há diversos autores que estipulam diagnósticos da doença, podendo progredir de diversas formas, porém os pesquisadores Maslach e Jackson conseguiram mapear as causas da síndrome, dividindo-a em três dimensões:

A primeira é caracterizada pelo próprio conceito, pois o empregado recebe uma sobrecarga de trabalho, sofre desgaste físico e emocional e então, esse esgotamento começa a apresentar consequências duradouras.

A segunda dimensão, a qual é possível identificar a enfermidade quando o trabalhador sofre com desumanização ou despersonalização, onde ele entende que seu esgotamento não causa nenhum retorno para com seus colegas de trabalho ou ainda não diminui sua carga laboral, causando irritação e insensibilidade para com os indivíduos à sua volta, podendo agir até com rigidez.

Por fim, a terceira dimensão abrange a falta de realização profissional, onde é verificado que o cansaço do trabalhador não permite identificar benefícios em seu trabalho, resultando em rejeição, baixa autoestima, sentimento de fracasso e diminuição de expectativas pessoais. (VÁLIO, 2018, p. 69-78)

Para determinar as causas, os primeiros estudos focaram em características pessoais dos trabalhadores para justificar o surgimento da doença, identificando serem mais prejudicados aqueles indivíduos com ímpeto de assumir mais responsabilidades ou funções de liderança e pessoas com senso de autocrítica e mais dedicadas ao trabalho. (SELIGMANN-SILVA, MENDES, 1999, apud VÁLIO, 2018, p. 67)

Todavia, esse entendimento é ultrapassado, pois é determinado que a doença não está ligada ao trabalhador, mas sim ao local e aos novos modelos de negócio.

Sendo assim, existem algumas causas que desencadeiam esse distúrbio: o trabalho diretamente com o cliente, excesso de cobranças, desvalorização dos serviços prestados, falta de segurança no emprego, sobrecarga, falta de recursos ou informações, conflitos com a incompatibilidade da tarefa e as habilidades do funcionário, relações conflituosas ou competitivas, exclusão do processo de tomada de decisões, entre outros. (VÁLIO, 2018, p. 82)

2.3 Inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença profissional internacional

No Brasil há estimativa que 30% dos trabalhadores sofrem com a síndrome de *Burnout*, de acordo com dados da Internacional Stress Management Association (ISMA).

Ainda, vale mencionar que o país a reconhece como doença profissional desde 1999, momento em que foi aprovado o Regulamento da Previdência Social.

Porém, apenas em maio de 2019 essa síndrome foi adicionada à Classificação Internacional de Doenças (CID), na 11ª Revisão que estará em vigência a partir de 2022, como um fenômeno que influencia o estado de saúde e conceituado como “resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”, ou seja, é caracterizado, exclusivamente, pelas atividades ocupacionais.

Na versão anterior, CID-10, a síndrome já estava presente, com o código Z73.0., porém era descrita apenas como “problemas com a organização de seu modo de vida”. Agora com a inclusão dentro das atividades laborais, espera-se que essa doença seja mais discutida e estudada entre as corporações, incluindo a elaboração de diretrizes pela própria Organização Mundial da Saúde para garantir o bem-estar no local de trabalho. (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2019)

3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Quanto a responsabilidade de um ato danoso, a legislação civil exige a existência e correlação de três premissas: a conduta, dano e nexos causal. Ou seja, para determinar se há necessidade de reparação, é necessário observar se a conduta estudada foi responsável pelo dano gerado. Admite-se, para tanto, a conduta culposa ou dolosa, uma vez que em alguns casos a restituição é devida mesmo sem intenção direta do dano.

As situações em que o indivíduo estará obrigado de reparar o dano, mesmo que não tenha sido causador deste, pois está vinculado a proteção do direito de outrem, são aplicadas as teorias da “Responsabilidade Objetiva”. Enquanto a contrapartida é chamada “Responsabilidade Subjetiva”, a qual é necessário analisar o fato danoso para determinar a culpa pelo evento.

Quando o empregador e o empregado celebram contrato de trabalho são estabelecidos alguns direitos e deveres a ambas as partes, tal qual a segurança do local de trabalho e a prestação de serviço direcionada às partes, respectivamente. Uma dessas obrigações da empresa que se sobressai é a responsabilidade do risco do negócio, sendo também um dos elementos essenciais da relação de emprego.

Tal requisito, também denominado de Princípio da Alteridade, gera diversos encargos aos empresários, pois exigem que sejam aplicadas políticas que minimizem ou

eliminam os danos que possam recair sobre as pessoas que estão sujeitas à empresa, inclusive previstos no art. 927, parágrafo único do Código Civil, no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição, no art. 7º, inciso XXVIII.

Utilizando-se da Teoria da Responsabilidade Objetiva dentro do Direito do Trabalho, o empregador deve reparar o dano em razão da relação jurídica existente, pois assumiu os riscos do negócio. Esse modelo apenas é aplicado quando houver indícios permanentes que a atividade exercida é perigosa para a saúde do trabalhador, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 828.040, reconhecendo a repercussão geral do assunto, frente a aplicação do artigo 927, parágrafo único do Código Civil (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

Todavia, também existe a modalidade de Responsabilidade Subjetiva dentro das relações de trabalho, sendo essa a regra. Nesse momento será discutido se o empregador agiu com dolo ou culpa. A culpa compreende as hipóteses em que mesmo sem ter intenção de causar o dano, assumiu o risco através de imprudência, negligência ou imperícia. A outra modalidade é a dolosa e será caracterizada quando a empresa realmente tiver intenção de causar prejuízo ao trabalhador.

3.1 Responsabilidade nos acidentes de trabalho

Em matéria de acidente de trabalho deve sempre ser observada a atividade exercida pelo empregado durante a prestação de serviço na empresa. Caso esse trabalho seja considerado um potencial risco à saúde, a empresa deve tomar as precauções necessárias, tal qual disponibilizar equipamentos de segurança individual ou no advento de um acidente, ter um profissional de saúde para prestar socorro imediatamente.

Nesse sentido, o doutrinador José Luiz (CAMPOS, 1996 apud VÁLIO, 2018, p. 50) explica que:

A culpa exclusiva do empregado é totalmente irrelevante se adotar, a par da teoria do risco social, também a responsabilidade objetiva ou sem culpa, decorrente da teoria do risco profissional, consagrada em todas as leis acidentárias do trabalho até então vigentes no Brasil. Somente o dolo exclui a reparação por acidente de trabalho, o qual, neste caso, incumbe ao empregador e ao INSS.

Isso significa que nos casos em que a empresa possui uma atividade perigosa, a regra é de Responsabilidade Objetiva, a qual a empresa deverá providenciar a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) no prazo de até um dia após o acidente, ou

imediatamente caso resulte em óbito. Também custeará o tratamento médico ou indenização correspondente ao dano, além de outros encargos previdenciários e trabalhistas.

Além disso, a empresa também deverá ser responsabilizada pelo acidente de trabalho em razão do seu dever de fiscalização de funcionários e ambiente de trabalho. Sendo essa responsável pelo risco do negócio, deverá sempre verificar se seus funcionários estão cumprindo as regras de segurança do trabalho e estão utilizando corretamente os equipamentos. (VÁLIO, 2018, p. 59)

Nesses casos, se a empresa tiver indícios que a causa foi de responsabilidade do trabalhador, deverá elaborar provas que sustentem as afirmações.

Todavia, nos casos em que não há atividade de risco, a responsabilidade do empregador é na modalidade subjetiva, ou seja, o empregado deve provar a existência de fator doloso ou culposo (imprudência, negligência ou imperícia), sendo utilizada, em regra, nas relações de trabalho.

3.2 Responsabilidade na Síndrome de *Burnout*

As doenças profissionais, conforme já foi explicitado, são equiparadas ao acidente de trabalho e, portanto, seguem a regra da responsabilidade objetiva do empregador quando o local é propício para o surgimento dessa doença ou ainda se a empresa falhou em fiscalizar seus funcionários. Essa falha também é caracterizada quando há ausência de avaliações recorrentes da saúde física e mental de seus funcionários.

Porém, é evidente que o próprio conceito de doença profissional é definido como incerto diante da responsabilidade, uma vez que a doença pode surgir ou não em razão do exercício da atividade laborativa.

Sendo assim, com as doenças profissionais é sempre necessário fazer uma análise do ambiente laboral para ser determinado a existência ou o início. Em alguns casos a presença da doença é evidente, como nos ambientes de trabalho onde há manuseio de materiais químicos, o combate a doenças contagiosas, locais que exigem o cumprimento de metas ou atividades desgastantes, tal qual telemarketing, atividades de ensino, assistência social, entre outros.

Mas quando se referir de transtorno mental e comportamental, o estudo deverá ser acompanhado de análise clínica especializada, em que o trabalhador acometido com essa

doença irá procurar o atendimento de psicólogos e/ou psiquiatras buscando identificar se há nexos causais na atividade laborativa.

Nos casos de Síndrome de *Burnout*, o Sistema Único de Saúde está apto para “oferecer, de forma integral e gratuita, todo tratamento, desde o diagnóstico até o tratamento medicamentoso”, sendo a parte do diagnóstico suportada pelo Estado, uma vez que esta é uma doença (BERNARDES, 2019). Já quanto à identificação de ambiente penoso, caberá ao empregado procurar evidências de responsabilidade.

Quando o funcionário se vê incapacitado pela Síndrome, de modo a ser impossível continuar o seu trabalho, também deverá ser emitida a CAT para que consiga receber o auxílio acidentário, uma vez que a doença é equiparada ao acidente, e também deverá usufruir da estabilidade que a lei exige. (MENEGOL, 2017)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho, como instrumento que determina os direitos e deveres das partes, deve sempre contar com elementos intrínsecos das relações de emprego, quais sejam a onerosidade, pessoalidade, não eventualidade, pessoa física como funcionário, a subordinação em relação à empresa e a responsabilidade desta quanto aos riscos do negócio.

É em relação a este último elemento que recai ao empresário o dever de fiscalizar e proteger seus funcionários, evitando que ocorra algum tipo de acidente que possa trazer dano para a parte mais fraca desta relação, o trabalhador.

Sendo assim, cabe ao empregador a manutenção de um bom ambiente de trabalho, permitindo não apenas a inexistência de conteúdos insalubres, mas também a inexistência de situações e pessoas prejudiciais à saúde mental do trabalhador.

Isso porque é reconhecida internacionalmente como doença laboral até as doenças mentais, tal qual o estresse e a Síndrome de *Burnout*. Essa síndrome evidencia o estado pejorativo que uma organização de trabalho pode causar nos funcionários, levando ao desgaste físico e mental, baixa autoestima, depressão e podendo levar à morte como resultado de um suicídio. Diante de tantos sintomas, a tal enfermidade é a principal causa de incapacitação de empregados, mundialmente.

Essa doença está inserida na lista de doenças profissionais, emitida pelo Ministério de Previdência e Assistência Social, que por sua vez são enfermidades equiparadas aos acidentes ocorridos dentro do ambiente de trabalho, pois que ambos incapacitam o

trabalhador, mesmo que temporariamente. Tal doença em questão foi incluída na Classificação Internacional de Doenças, na sua edição nº 11 como uma doença relacionada ao trabalho, ressaltando mais uma vez a importância do estudo desse assunto.

Do acometimento dessa doença, levando à incapacidade, o empregador deverá tomar as providências necessárias para encaminhamento do funcionário ao centro médico especializado o mais rapidamente, tratando-o da mesma forma que um caso de acidente de trabalho, inclusive emitindo Comunicação de Acidente de Trabalho para assegurar os benefícios previdenciários e trabalhistas.

Além disso, também caberá possíveis indenizações, caso o empregador pudesse evitar a doença. Nos casos em que a atividade laboral tiver maior risco de exibir a doença, a empresa sempre deverá indenizar, isso porque assumiu os riscos do negócio. São exemplos de atividades perigosas para a saúde mental do trabalhador: profissões de venda ao público, cobrança, em locais de ensino, entre outros.

Todavia, se da relação de emprego não houver risco evidente à saúde do trabalhador, deverá ser analisado se a doença se desenvolveu realmente em razão desta. Neste caso, caberá ao funcionário provar a existência de fato relevante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria Christina de. **A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas**. ARGUMENTUM – Revista de Direito nº 3 – 2003, UNIMAR. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/viewFile/697/348>> Acesso em: 30/09/2019.

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário** / Frederico Amado – 9. ed. rev.ampl. e atual. - Salvador: Ed. JusPodvim, 2017.

BERNARDES, Alessandra. **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar**. Portal do Governo Brasileiro, Ministério da Saúde, 21/08/2019. Disponível em: <<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout#diagnostico>>. Acesso em: 20/10/2019.

BRASIL. Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 1919. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>> Acesso em: 10/10/2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 10/10/2019.

COSER, Alexandre. **Síndrome de Burnout: A doença laboral da contemporaneidade e a questão da responsabilidade civil.** Revista FADERGS, v. 5, n. 2, ago/dez 2013. FINAN - Nova Andradina/MS, dez/mar 2013. Disponível em: <<https://seer.fadergs.edu.br/index.php?journal=direito&page=article&op=download&path%5B%5D=93&path%5B%5D=89>>. Acesso em: 23/08/2019

COSTA, Allan Francisco Farias e SILVA, Cristiane Pereira da. **Síndrome de Burnout e os direitos do empregado.** Revista Pitágoras, v.4, n.4. FINAN - Nova Andradina/MS, dez/mar 2013. Disponível em: <<http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170602112112.pdf>>. Acesso em: 23/08/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

FARIA, Claudia Maria Petry de. HUPFFER, Haide Maria. TEIXEIRA, Paulo José Zimmermann. **Direito Fundamental à Qualidade do Ambiente Laboral e Justiça do Trabalho: uma abordagem empírica.** Revista Novos Estudos Jurídicos – Eletrônica, vol. 23, n. 1, Jan-Abri 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Haide-Hupffer/publication/325560964_DIREITO_FUNDAMENTAL_A_QUALIDADE_DO_AMBIENTE_LABORAL_E_JUSTICA_DO_TRABALHO_UMA_ABORDAGEM_EMPIRICA/links/5b84431d299bf1d5a72b728f/DIREITO-FUNDAMENTAL-A-QUALIDADE-DO-AMBIENTE-LABORAL-E-JUSTICA-DO-TRABALHO-UMA-ABORDAGEM-EMPIRICA.pdf>. Acesso em: 30/09/2019

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro** / Celso Antonio Pacheco Fiorillo.— 14. ed. rev., ampl. e atual. em face da Rio+20 e do novo “Código” Florestal — São Paulo : Saraiva, 2013.

INTERNACIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA-BR). **Perguntas e respostas.** Site ISMA-BR. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15>> Acesso em: 13/10/2019.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O Direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável.** Análise acerca do tratamento concedido ao Meio Ambiente do Trabalho pela Constituição Federal de 1988, bem como discussão sobre a sua proteção, abordando seu conceito, seu alcance e o objeto de sua tutela com base no Princípio da

Dignidade da Pessoa Humana. 02/01/2015. Site Direito Net. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 08/10/2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAROCHI, Maria Leni Gapski. **Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho**. *Rev. FAE*, Curitiba, v.5, n.1, p.15-28, jan./abr. 2002. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/450>. Acesso em: 04/12/2019.

MENEGOL, Alessandra. **A síndrome de burnout como doença ocupacional e a concessão do benefício (b91) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)**. Jus.com.br, Direito Previdenciário, 07/2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59240/a-sindrome-de-burnout-como-doenca-ocupacional-e-a-concessao-do-beneficio-b91-pelo-instituto-nacional-do-seguro-social-inss/1>>. Acesso em: 20/10/2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS**. Site ONU. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/sindrome-de-burnout-e-detalhada-em-classificacao-internacional-da-oms/>> Acesso em: 13/10/2019.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Folha Informativa – Depressão**. Site OPAS Brasil. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095>. Acesso em: 09/10/2019.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. **STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho nas atividades de risco**. Notícias STF. 05/09/2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=422689&caixaBusca=N>> Acesso em 04/12/2019.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Revista Tribunal Regional 3 Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul/dez. 2007. Belo Horizonte/MG. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007_teixeira_sueli_depressao_meio.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23/08/2019

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