

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UNIRIO)

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS (CCJP)

ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

DOUGLAS JOSÉ SANTANA

**O RECONHECIMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA
OCUPACIONAL: GARANTIAS TRABALHISTAS**

RIO DE JANEIRO

2023

DOUGLAS JOSÉ SANTANA

**O RECONHECIMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO
DOENÇA OCUPACIONAL: GARANTIAS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Dr. Daniel Queiroz Pereira.

RIO DE JANEIRO

2023

DOUGLAS JOSÉ SANTANA

**O RECONHECIMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO
DOENÇA OCUPACIONAL: GARANTIAS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Escola de Ciências Jurídicas e Políticas da
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
(UNIRIO) como requisito parcial à obtenção de grau
de Bacharel em Direito.

Aprovação em:

Banca examinadora:

Professor Dr. Daniel Queiroz Pereira - Orientador
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

Prof. Dr. Ricardo Sichel - Membro da banca examinadora
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

Prof. Me. Rodrigo Lychowski - Membro da banca examinadora
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

Rio de Janeiro

2023

“Porque a sabedoria serve de defesa, como de defesa serve o dinheiro; mas a excelência do conhecimento é que a sabedoria dá vida ao seu possuidor” (Eclesiastes 7.12)

AGRADECIMENTOS

Ao Filho bendito do Pai, o verdadeiro homem, “a medida do verdadeiro humanismo”.

À minha querida esposa, por me amar incondicionalmente, suportando todas as minhas ausências e estresses oriundos de tantos estudos e trabalhos. Por acreditar nos meus sonhos, nos nossos sonhos, e me levantar nos momentos difíceis, e celebrar os bons. Fui e sou tão amado por você, que me sinto completo da melhor forma que um ser humano pode se sentir.

Ao meu primogênito, que compreendeu, sofreu e suportou com muita galhardia inúmeras noites sem poder ver a chegada do seu papai, companheiro de futebol em casa.

À minha filha recém-nascida, que aumentou consideravelmente minhas alegrias e responsabilidades. Ambos, são motivos mais que suficientes para lutar por uma carreira de sucesso.

À memória saudosa dos meus pais, Geraldo e Maria das Graças, os quais me criaram e me ensinaram desde cedo a persistir no alvo.

Aos meus sogros, Neudes e Clair, por darem todo o suporte à minha família em todos esses anos de instabilidades, anseios e medos dos quais um curso superior proporciona.

Aos meus queridos colegas de curso, especialmente, a inesquecível representante-mor Márcia Brazão, que sempre esteve à frente da turma e que muito me ajudou emprestando vários de seus livros.

Ao meu amigo e irmão Adriano Oliveira, que, desde os meus primeiros passos no curso de Direito, estendeu seu ombro para percorrer este árduo e cativante caminho.

A todo corpo docente da UNIRIO, pelos valiosos ensinamentos, aos professores da banca examinadora Ricardo Sichel e Rodrigo Lychowski e, especialmente, ao professor Daniel Queiroz, meu orientador, o qual me deu todo o subsídio necessário para que pudesse desenvolver este trabalho. Sua ilustre pessoa me incentiva a apreciar o Direito cada vez mais.

RESUMO

O presente trabalho procura analisar sob o amparo legal, doutrinário e jurisprudencial, além do reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional por parte da Organização Mundial da Saúde, as implicações decorrentes do acometimento deste esgotamento crônico aos trabalhadores dentro da ambiência laboral, considerando a responsabilidade civil do empregador, como aquele que deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e pela saúde dos trabalhadores. Acrescenta-se como relevante para este estudo, a distinção da síndrome de burnout para outras entidades mórbidas psíquicas e a sua vinculação intrínseca ao ambiente de trabalho, de modo a salvaguardar o trabalhador de seus direitos trabalhistas e previdenciários, bem como a remover um sentimento de autoflagelo e/ou de autorresponsabilização pela sua condição extenuada mental e fisicamente. Diante desse contexto, o objetivo geral do estudo é enfatizar os direitos dos trabalhadores e conscientizar empregadores em boas práticas para um ambiente de trabalho saudável ou menos hostil ao trabalhador.

Palavras-chave: Distúrbio emocional; Meio ambiente do trabalho; Responsabilidade civil do empregador; Benefício previdenciário.

ABSTRACT

The present research seeks to analyze, under legal, doctrinal and jurisprudential support, in addition to the recognition of burnout syndrome as an occupational disease by the WHO, the implications arising from this chronic exhaustion affecting workers within the work environment and health of workers. The distinction of burnout syndrome from other morbid psychic entities and its intrinsic link to the work environment are added as relevant to this study, in order to safeguard the worker of their labor and social security rights, as well as to remove a feeling of self-harm and/or self-responsibility for their mentally emotional and physically exhausted condition. Given this context, the general objective of the study is to emphasize worker's rights and raise employers' awareness of good practices for a healthy or less hostile work environment for workers.

Keywords: Emotional disorder; work environment; Employer's civil liability; Social security benefit.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CAT – Comunicação de Acidente De Trabalho

CC – Código Civil

CFM - Conselho Federal de Medicina

CID – Classificação Internacional de Doenças

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CRFB– Constituição da República Federativa do Brasil

FAP - Fator Acidentário de Prevenção

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

ISMA - International Stress Management Association

MPT – Ministério Público do Trabalho

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PNMA - Política Nacional do Meio Ambiente

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

SB – Síndrome de Burnout

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

SUS - Sistema Único de Saúde

TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	13
2.1. CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DE MEIO AMBIENTE.....	13
2.2. EVOLUÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	15
2.3. AMBIENTE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	20
3. ASPECTOS GERAIS DE ACIDENTE DO TRABALHO.....	26
3.1. CONCEITO.....	26
3.2. ESPÉCIE DE ACIDENTE DO TRABALHO.....	28
3.3. DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	34
4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	38
4.1. RESPONSABILIDADE CIVIL E NEXO CAUSAL.....	39
4.2. DANO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	43
4.3. EFEITO PREVIDENCIÁRIO.....	45
5. A SÍNDROME DE BURNOUT.....	48
5.1 CONCEITO.....	48
5.2. EFEITOS E IMPLICAÇÕES.....	50
5.3. RECONHECIMENTO JURÍDICO.....	51
5.4. POLÍTICA DE PREVENÇÃO.....	54
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS.....	59

1. INTRODUÇÃO

Indubitavelmente, a evolução da sociedade agrária autossustentável para a urbana de consumo em massa, a partir das primeiras revoluções industriais, acarretou uma intensificação de mercado, que vive sob a ótica da primazia do trabalho, da produção, do serviço, em detrimento dos direitos fundamentais do trabalhador e da saúde da pessoa humana.

Com destaque para a modernização de sistemas digitais e da expansão da rede mundial de computadores, a partir dos anos 1990, a busca inexorável na ampliação de mercado consumidor além-fronteiras, com menor custo possível no processo de produção, a fim de obtenção de maior lucro pelas instituições empreendedoras, implica, necessariamente, no envidamento de toda a energia da força de trabalho dos indivíduos que compõem essa estrutura, tanto física quanto mentalmente, configurando uma rotina a que estão submetidos com excessivas tensões frente ao atingimento das demandas impostas e à concentração de tomadas de decisões de alto risco em virtude de equipes de trabalho otimizada, trazendo-lhes, supostamente, uma compensação financeira e realização profissional, por sentirem-se dignificados diante de tamanho nível de excelência de performance almejado.

A Síndrome de Burnout (SB), mais conhecida como síndrome do esgotamento profissional, se evidencia nesse contexto altamente desafiador, sendo caracterizada por ser um distúrbio emocional com sintomas de exaustão mental e física que ocorre de forma prolongada, resultante de situações oriundas do ambiente de trabalho inadequado ou mal gerenciado para a manutenção de boas condições psíquicas e biológicas do trabalhador, em geral, são locais que demandam muita competitividade ou centralização de responsabilidade pessoal sobre margens financeiras expressivas ou sobre cuidados com terceiros.

Diante da potencialidade do acometimento dessa síndrome, destaca-se a importância da ambiência laboral salubre como meio de minimizar ou mitigar tendências pessoais ou naturalmente intrínsecas à atividade profissional que gerem tamanho esgotamento ocupacional. Frisa-se que o *caput* do artigo 225, da Constituição da República (CRFB/88), buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e o trabalho) como um direito difuso fundamental, sendo o Direito Ambiental do Trabalho o aspecto pertinente a este projeto e que será oportunamente explorado, visto que o ambiente laboral que desenvolve danos à integridade psíquica do colaborador enseja diretamente a responsabilidade civil do empregador, seja por ação ou omissão, e não resguarda a necessária

observância constitucional, por parte do empregador, no gerenciamento pela essencial qualidade de vida do trabalhador.

A Organização Mundial de Saúde (OMS)¹ passou a considerar, a partir de primeiro de janeiro de 2022, a SB como doença ocupacional, ao incluí-la na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sob o código QD 85, em capítulo específico intitulado de “Problemas Associados ao Emprego e Desemprego”, conceituando-a como “uma síndrome resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com êxito” e que se caracteriza por três elementos: “sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho e eficácia profissional reduzida”. Esse distúrbio emocional, como consequência do estresse crônico e severo relacionado ao local de trabalho, nos leva ao foco deste projeto, qual seja: a verificação, por meio de normas vigentes, doutrina e jurisprudências, da responsabilização civil do empregador tanto por ação quanto por omissão à síndrome em questão.

A responsabilização do empregador será tratada, principalmente, por meio da análise dos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91, que equiparou as espécies doenças profissionais e doenças do trabalho a acidente do trabalho, garantindo, portanto, direitos trabalhistas e previdenciários ao trabalhador devidamente diagnosticado com a síndrome do esgotamento profissional assim como qualquer outro trabalhador submetido a acidente de trabalho diverso.

Cabe salientar que um dos objetivos deste trabalho é explicitar que a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho não se confunde com o seguro por acidente de trabalho, conforme disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, CRFB/88, uma vez que a indenização acidentária não exclui a do direito comum, quando incorrer em dolo ou culpa.

Diante de tais considerações, compreensível a relevância jurídica do tema proposto, dado que inúmeros são os trabalhadores afligidos com a SB que desconhecem o próprio distúrbio emocional em si, além de seus direitos legais e os meios para comprovação documental do esgotamento advindo da ambiência laboral inadequada, incorrendo num sofrimento pessoal acentuado e prolongado, com autorresponsabilização pelo desgaste físico e mental; além de não fruição das garantias trabalhistas e previdenciárias previstas no ordenamento jurídico, sendo estes direitos necessários para dar seguridade ao paciente a fim de poder tratar-se da melhor maneira possível.

¹ WHO (OMS). ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. 2022. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentify%2f129180281>>. Acesso em: 01 out. 2023.

Diante do exposto, será apresentado inicialmente um resumo histórico referente à evolução dos direitos trabalhistas, especialmente no que tange ao meio ambiente do trabalho, considerando como ponto de partida a Revolução Industrial até os tempos atuais, com base no ordenamento jurídico brasileiro.

No terceiro capítulo, serão expostos os conceitos atinentes a acidente de trabalho, de acordo com a legislação brasileira e a doutrina, bem como sua correlação com a síndrome do esgotamento profissional.

O quarto capítulo terá como objetivo evidenciar o nexos causal ao empregador como aquele que é o principal responsável pela saúde do trabalhador, além de espécies de assédios que o empregador infortunadamente pode incidir sobre o empregado e os efeitos previdenciários que se desdobram quando do diagnóstico da SB.

O último capítulo buscará conceituar efetivamente a SB à luz da OMS, distinguindo-a de outras patologias psíquicas, e a importância de intervenções preventivas conjugadas entre empregadores e empresas a fim de reduzir o risco de incidência da SB.

O objetivo deste trabalho é, portanto, analisar, conceituar e descrever através de pesquisa doutrinária e jurisprudencial, o enquadramento legal da síndrome do esgotamento profissional e servir de importante conteúdo informativo para que os trabalhadores possam reivindicar seus direitos; e empregadores possam melhor zelar pela ambiência ocupacional saudável.

2. DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho compreende não apenas o espaço físico da empresa na qual o trabalhador se encontra lotado, mas abrange também as condições ambientais de segurança e saúde dos trabalhadores, que devem assegurar medidas efetivas de minimização ou atenuação dos riscos inerentes ao trabalho².

2.1. CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DE MEIO AMBIENTE

A respeito de Direito Ambiental, Paulo Antunes define-o como “a norma que, baseada no fato ambiental e no valor ético ambiental, estabelece os mecanismos normativos capazes de disciplinar as atividades humanas em relação ao meio ambiente”³.

Maria Diniz assevera quais são os objetivos do Direito Ambiental, como se vê a seguir:

Assegurar não só a efetividade do direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, preservando-o e defendendo-o, vedando práticas contra sua degradação e obrigando a recuperação do ambiente degradado, conforme soluções técnicas exigidas pelo órgão público competente, mas também o patrimônio genético, estabelecendo, ainda, diretrizes e punições às condutas lesivas ao meio ambiente; fixar os limites máximos de poluição; limitar administrativamente o uso da propriedade privada, impedindo dano causado pela poluição ambiental etc. (DINIZ, 2005, v.2, p. 141).

Conforme dito na introdução deste trabalho, a base constitucional do Direito Ambiental Brasileiro encontra-se pautada no art. 225, caput, CRFB/88, no Capítulo VI - Do Meio Ambiente.

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).

Este conceito foi recepcionado pela Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), em seu artigo 3º, I, Lei nº 6.938/81, que define o meio ambiente como “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”.

² PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, pp. 251-258, out./dez. 2011.

³ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental** / Paulo de Bessa Antunes. – 20. ed. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 1-2.

De acordo com a análise de Celso Fiorillo, o texto constitucional, em seu art. 225, procurou tutelar todas as dimensões do meio ambiente, adotando uma classificação quadripartite - o meio ambiente natural, cultural, artificial e do trabalho - assim elencados:

O meio ambiente natural ou físico é constituído pela atmosfera, pelos elementos da biosfera, pelas águas (inclusive pelo mar territorial), pelo solo, pelo subsolo (inclusive recursos minerais), pela fauna e flora. Concentra o fenômeno da homeostase, consistente no equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que vivem. [...]

O meio ambiente artificial é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto). (FIORILLO, 2008, p. 20-21).

Quanto à definição do meio ambiente cultural, o autor (Fiorillo, 2008, p. 22) adota o conceito estabelecido no disposto 216 da Carta Magna:

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem: I - as formas de expressão; II - os modos de criar, fazer e viver; III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas; IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais; V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico. (BRASIL, 1988).

Concernente ao meio do ambiente do trabalho, o supracitado professor desse ramo do Direito conceitua-o da seguinte forma:

Constitui meio ambiente do trabalho o 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 (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). (FIORILLO, 2008, p. 22).

Verifica-se que o conceito acima expresso dá maior ênfase ao elemento primordial do meio ambiente do trabalho, qual seja, a integridade física e psíquica do trabalhador. Assim, afasta-se a ideia única do interesse econômico no desempenho das atividades deste e objetiva-se propiciar condições que zelam pela saúde integral do trabalhador.

Salienta-se que o art. 200, CRFB/88, referindo-se à competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em seu inciso VIII, compreende o ramo do trabalho vinculado ao meio ambiente; e que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora não trate explicitamente do meio ambiente do trabalho, nos seus artigos 154 a 201, estabelece uma série de regras atinentes à temática da Segurança e Medicina do Trabalho.

2.2. EVOLUÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O marco inicial da transformação profunda do meio ambiente do trabalho deu-se a partir das Revoluções Industriais (séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para Europa e Estados Unidos) e, no Brasil, com a industrialização tardia, a partir dos anos 1930, houve a intensificação da problemática dos ambientes de trabalho com a introdução da máquina e o deslocamento do ambiente do trabalho para a fábrica.

Em relação ao cenário que se desencadeou a partir da Revolução Industrial, Segadas Vianna discorre:

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificaram-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série. (VIANNA *et al.*, 2000, v. 2, p. 34).

Nesse contexto, o sistema capitalista, nos moldes que se conhece atualmente, aliás, o qual não deve ser considerado somente como um modal de regime de trabalho, mas, também, um sistema complexo que conforma a estrutura da sociedade, começou a se consolidar como tal. Essa estrutura era e continua sendo imposta por grupos oligárquicos, portadores de poderes políticos e econômicos a fim de obter maior lucratividade e perpetuação de poder político e sobre os políticos, pois esses são financiados por aqueles.

A partir de diversos fatores, dentre os quais, o êxodo rural, por conseguinte o crescimento das cidades, e o estabelecimento de um padrão de consumo no modo de vida das sociedades, que demandam produção em larga escala, os detentores do capital passaram a otimizar espaço físico, mão de obra especializada e barata, em função do alto nível de desempregados devido à substituição de pessoal pelas máquinas, além de insumos e maquinários para a produção de mercadorias desejadas no menor tempo possível para auferir maior lucro.

Diante desse quadro, com base na ideia da liberdade de contratar, valorizando a plena autonomia de vontade das partes, configurou-se, então, um cenário bem definido composto

por uma minoria numérica detentora dos meios de produção, os patrões; e uma massa de trabalhadores, detentora apenas da sua capacidade braçal e intelectual, em situação de exploração desmesurada, carente de um sistema legal que pudesse garantir qualquer direito trabalhista ou previdenciário, além de responsabilizar o empregador pela ambiência do trabalho prejudicial.

Nesse cenário, diante de condições de trabalho precárias, começaram a surgir os primeiros protestos por mudanças na jornada de trabalho. Destacam-se as seguintes leis ordinárias trabalhistas na Europa (Leite, 2019, p. 41)⁴: a) Primeira lei trabalhista na Inglaterra, em 1802, promulgada pelo então primeiro-ministro Robert Peel (*Moral and Health Act*), a qual consistia na redução da jornada de trabalho diária para crianças entre 9 (nove) a 13 (treze) anos para doze horas, e proibição de trabalho dessas em horário noturno; b) Na Alemanha, em 1883, a implementação das Leis Sociais de Bismarck nasce a previdência social, a qual obriga as empresas a contratarem apólices de seguro para cobertura de acidentes de trabalho; c) Na França, em 1901, implementa-se o Código do Trabalho.

Ressalta-se que tais garantias trabalhistas dispostas em lei foram fruto de muitas manifestações e revoltas em decorrência das condições perigosas e insalubres pelas quais adultos e crianças eram submetidos em longas jornadas de trabalho, inclusive sem a responsabilização dos empregadores sob quaisquer aspectos. Nesse sentido, consideram-se marcos fundamentais para o processo de intensificação dos direitos trabalhistas na Europa, no século XIX, o Manifesto Comunista de 1848, e, na França, a Revolução de 1848, resultando na liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho⁵.

No Brasil, a partir da Revolução de Trinta (1930) se inicia a fase contemporânea do Direito do Trabalho interno no país.

Segundo Carlos Leite, eis os fatores externos e internos que contribuíram para a internalização brasileira do Direito do Trabalho:

Os fatores externos decorreram das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919). Os fatores internos foram basicamente o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas (1930). (LEITE, 2019, p. 41-42).

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 41.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed. -- São Paulo : LTr, 2019, p. 106.

A primeira Constituição brasileira a dispor de regras e direitos trabalhistas em seu bojo foi a de 1934, por influência da Constituição do México (1917) e a Constituição da Alemanha (1919), a qual foi mantida em todas as Constituições seguintes, mesmo as de caráter autocrático (1937, 1967, 1969).

Importante mencionar nesses primeiros anos de industrialização brasileira, a criação da CLT, em 1943, no período do Estado Novo, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. A respeito dessa unificação da legislação trabalhista à época, comenta o jurista Arnaldo Süssekind sobre a sua significação histórica:

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos⁶. (SÜSSEKIND *et al.*, 2000, v. 1, p. 69).

Registra-se que a CLT foi formulada em virtude da organização da Justiça do Trabalho⁷ via Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, a fim de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, evidenciando, assim, a importância do Estado no trato jurídico equilibrado diante de partes economicamente tão desiguais.

Retornando à constitucionalização das leis trabalhistas, pontua Maurício Delgado⁸ (2019, p.64-67) que somente a CRFB/88 sistematizou uma arquitetura matriz conceitual perpassando todo o texto constitucional, firmando princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade, elevando a pessoa humana, em vez do Estado, de fato, surgindo, então, cientificamente o Direito Constitucional do Trabalho Brasileiro.

De modo exemplificativo, a CRFB/88 instituiu a Lei nº 7.783/89⁹, que restabeleceu o exercício legítimo do direito de greve e a livre associação sindical e profissional.

Observa-se, portanto, que a história do Direito do Trabalho sofreu diversas transformações ao longo do tempo até a atualidade, tornando a relação do homem com o trabalho cada vez mais complexa. Observa o geógrafo britânico David Harvey que a partir da

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 1, p. 69.

⁷ POVO, Katna Baran, especial para a Gazeta do. «[CLT completa 70 anos em busca de fôlego novo](#)». Gazeta do Povo. Acesso em: 10 out. 2023.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed. -- São Paulo : LTr, 2019, p. 64-67.

⁹ BRASIL. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em 10 out. 2023

década de 1970 com o colapso do conjunto de controle de práticas do trabalho fordista-keynesiano, cujo ideário era um regime de acumulação rígido, houve a reconfiguração para um modelo de produção mais flexível e otimizado, eis seu comentário a respeito¹⁰:

Aceito amplamente a visão de que o longo período de expansão de pós-guerra, que se estendeu de 1945 a 1973, teve como base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico, e de que esse conjunto pode com razão ser chamado de fordista- keynesiano. O colapso desse sistema a partir de 1973 iniciou um período de rápida mudança, de fluidez e de incerteza. Não está claro se os novos sistemas de produção e de marketing, caracterizados por processos de trabalho e mercados mais flexíveis, de mobilidade geográfica e de rápidas mudanças práticas de consumo garantem ou não o título de um novo regime de acumulação nem se o renascimento do empreendimento e do neoconservadorismo, associado com a virada cultural para o pós-modernismo, garante ou não o título de um novo modo de regulamentação. Há sempre o perigo de confundir as mudanças transitórias e efêmeras com as transformações de natureza mais fundamental da vida político-econômica. Mas os contrastes entre as práticas político-econômicas da atualidade e as do período de expansão do pós-guerra são suficientemente significativos para tornar a hipótese de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado regime de acumulação "flexível" uma reveladora maneira de caracterizar a história recente. (HARVEY, 1992, p. 119).

Antes, as atividades trabalhistas eram exercidas simplesmente pela subsistência, vinculadas por uma relação produção-salário, entretanto, hodiernamente, o trabalho expandiu-se do campo da objetividade para subjetividade, no sentido de que as empresas impregnam nos trabalhadores a ideia de reconhecimento e autorrealização por meio do trabalho, supostamente, assim, trazendo satisfação plena para a vida do indivíduo partir do meio ambiente do trabalho. A esse respeito comenta a psicóloga social e do trabalho Ana Mendes:

Ao mesmo tempo que o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação. O trabalho na sua centralidade exerce papel fundamental para realização do sujeito, e essa condição é usada pela organização do trabalho para fazer o trabalhador se engajar na produção. A organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de autorrealização, levando o trabalhador muitas vezes à exaustão em nome dessa promessa. (MENDES, 2007a, p. 45).

Em seu artigo publicado na Revista Pleiade, no segundo semestre de 2021, Alvim e Viana¹¹ comentam que a flexibilização do trabalho, vista como um marco de empoderamento do trabalhador, contida na Reforma Trabalhista de 2017, na verdade intensifica e interioriza

¹⁰ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992, p. 119.

¹¹ ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; VIANA, Juliana Pimentel. **A precarização das relações de trabalho no cenário sócio-político contemporâneo: análise do tratamento médico-jurídico dado à síndrome de Burnout**. Revista Pleiade, Foz do Iguaçu, v. 15, n. 33, p. 63-74, jul./dez. 2021.

mais ainda o indivíduo para o trabalho, uma suposta liberdade que reconfigura uma série de valores da pessoa humana, que tende ao desequilíbrio mais íntimo da sua vida emocional.

Na visão do filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, professor da Universidade de Berlim, houve a migração da imposição do empregador sobre o empregado, no que diz respeito à superação de desempenho, para a autoimposição do empregado sobre si mesmo. Uma espécie de excesso de positividade no capitalismo moderno, na qual o sujeito projeta para si uma forma ideal de existência. Este excesso, por conseguinte, conduz o trabalhador ao esgotamento mental, tornando-o afadigado de ser ele mesmo ou de não ser o modelo ideal que ele mesmo projetou sobre si para os demais. Para Byung-Chul Han, em sua obra *Sociedade do Cansaço*, a SB seria uma expressão patológica do fracasso do homem pós-moderno em continuamente tentar se autoafirmar concomitantemente ao esfacelamento dos vínculos débeis das relações humanas (Han, 2017, p. 27). O professor e filósofo salienta que cada meta alcançada produz novas metas a serem batidas, perfazendo um novo círculo interminável, o que se traduz em um sentimento de insuficiência e insaciedade:

A coação de desempenho força-o a produzir cada vez mais. Assim, jamais alcança um ponto de repouso e gratificação. Vive constantemente num sentimento de carência e de culpa. E visto que, em última instância, está concorrendo consigo mesmo, procura superar a si mesmo até sucumbir. Sofre um colapso psíquico, que se chama de burnout [esgotamento]. O sujeito de desempenho se realiza na morte. (HAN, 2017, p. 86).

Cabe registrar que a SB, objeto do presente estudo, é um distúrbio emocional multifatorial intrinsecamente ligado ao ambiente inadequado do trabalho, decorrente de um processo longo de desgaste ou pela superestimação ou pela subestimação do profissional, provocando diversos sintomas mentais e físicos que o incapacitam para o exercício das suas atividades laborais¹².

Vale considerar o pensamento de Richard Sennet com relação ao efeitos colaterais produzidos nos trabalhadores dentro de uma dinâmica flexível nas relações de trabalho:

Diz-se que, atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá às pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de abolir as regras do passado – mas também esses novos controles são difíceis de entender. O novo capitalismo é um sistema de poder muitas vezes ilegível.

Talvez o aspecto da flexibilidade que mais confusão causa seja seu impacto sobre o caráter pessoal...

O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um

¹² SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia do trabalho**. In R. Mendes (Org.), *Patologias do trabalho*. São Paulo: Atheneu, 1996, pp. 289-310.

fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros valorizem.

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojctadas? Estas as questões sobre o caráter impostas pelo novo capitalismo flexível. (SENNET, 2009, p. 10-11).

Ressalte-se que a síndrome do esgotamento profissional foi primeiramente estudada e pesquisada pelo psicólogo alemão radicado nos Estados Unidos Herbert J. Freudenberg nos anos 1970, que se autodiagnosticou com a mencionada síndrome a partir de um quadro de gripe persistente, perda de peso, irritabilidade e exaustão, compreendendo-a como doença ocupacional que o acometeu em virtude de extensas jornadas de trabalho, sem períodos significativos de desconexão, e carente de profissionais experientes no seu entorno que poderiam assisti-lo (Válio, 2018, p. 67).

2.3. AMBIENTE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, possui papel fundamental na promoção da justiça para trabalhadores de cento e oitenta e sete Estados-membros por meio de convenções e recomendações no âmbito internacional do direito do trabalho, cuja missão, segundo a própria instituição é:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.¹³

Destaca-se que, até o presente momento, a OIT realizou cento e vinte e três convenções, das quais noventa e oito foram ratificadas pelo Brasil¹⁴, vinte e cinco não foram ratificadas¹⁵, portanto. Por meio da internalização da Convenção 148 da OIT, através do Decreto Legislativo n. 56, de 9.10.81, do Congresso Nacional, e da promulgação do Decreto

¹³ Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 16 out. 2023.

¹⁴ Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso: 16 out. 2023.

¹⁵ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 out. 2023.

n. 93.413, de 15.10.86¹⁶ reconheceu-se no País a extensão do direito ambiental, contemplando, dentre outros, o ramo direito ambiental do trabalho.

Posteriormente, com a promulgação do Texto Magno de 1988, conforme anteriormente mencionado, os artigos 225, caput e 200, VIII, robustecem verdadeiro direito fundamental e convergem com o artigos 7º, XXII e XXIII, e 170, VI, do referido Texto, salvaguardando o trabalhador, assegurando-lhe um ambiente apto e adequado para realização de suas atividades, colocando sob proteção, livre de fenômenos maléficos que causem danos, especialmente, em sua saúde e integridade física, sob pena de responsabilização do empregador.

Pontua-se o respaldo constitucional que garante o meio ambiente do trabalho saudável e seguro, além de conferir uma compensação pecuniária ao trabalhador inserido num ambiente naturalmente hostil (insalubre ou perigoso):

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;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. (BRASIL, 1988).

A CLT, por sua vez, em seu artigo 157, inciso I, responsabiliza as empresas para cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive medidas especiais de proteção contidas em seu artigo 200, conforme disposição do artigo 155, I, que incumbe regulação especificada pelo Ministério do Trabalho.

Meio ambiente do trabalho, segundo a concepção de Norma Padilha compreende¹⁷:

O habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho. (PADILHA, 2011, p. 232)

Na visão de Carlos Leite, a definição de meio ambiente do trabalho deve derivar da interpretação interseccional dos respectivos dispositivos contidos na CRFB/88, na CLT e nas Convenções da OIT¹⁸:

¹⁶ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 out. 2023.

¹⁷ PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 232, out./dez. 2011.

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 1083-1084.

Vê-se, assim, que a definição de meio ambiente é bastante ampla, constituindo, na verdade, um conceito jurídico indeterminado, permitindo, de tal arte, a abertura no ordenamento jurídico para a concretização da terceira dimensão dos direitos humanos.

[...]

Visando à operacionalização do direito ao meio ambiente do trabalho, parece-nos que o intérprete deverá valer-se das seguintes normas e princípios:

a) da Constituição Federal: arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII, 200, VIII, 225 (a saúde como bem ambiental);

b) dos Tratados Internacionais: Convenções da Organização Internacional do Trabalho 148, 155, 161 e 170.

As normas relativas à segurança e medicina do trabalho, previstas na CLT, Título II, Capítulo V (arts. 154 a 223), na Lei 6.514/77 e Portaria 3.214/78 e respectivas Normas Regulamentares, devem ser adaptadas aos princípios e normas constitucionais, bem como aos tratados internacionais acima referidos. (LEITE, 2019, p. 1083-1084).

Historicamente, os avanços legislativos e jurídicos concernentes à ambiência do Direito do Trabalho se ativeram basicamente na esfera da integridade física do trabalhador, pouco contemplando a sua saúde psíquica¹⁹.

Justamente a respeito da integridade física dos trabalhadores, as reivindicações do proletariado foram gradualmente atendidas a partir da industrialização, pois as condições sanitárias, as jornadas de trabalho e o desgaste físico eram extremamente degradantes às condições físicas dos empregados. E, embora haja legislação em vigor, os legisladores não conseguiram elaborar projetos de lei que acompanhassem satisfatoriamente no tempo a revolução tecnológica, afetando não apenas a integridade física dos trabalhadores, mas também a sua saúde psíquica²⁰.

A integridade mental dos trabalhadores demorou a ser reconhecida como um “bem” a ser protegido, e até na atualidade este é um processo em desenvolvimento na assimilação por parte de empregados, empregadores e na sociedade como um todo²¹.

Acrescenta-se que, cada vez mais os trabalhadores são submetidos ao estresse mediante o uso de ferramentas tecnológicas que pretensamente permitem desempenhar várias atividades complexas concomitantemente, num maior nível de assertividade, em menor tempo, assim, satisfazendo as expectativas do empregador.

Para efeito de exemplificação, no que se refere à saúde mental no ambiente de trabalho, o artigo 3º, alíneas ‘c’ e ‘e’, da Convenção 155 da OIT, trouxeram duas

¹⁹ MINARDI, Fábio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho e Proteção Jurídica da Saúde Mental dos Empregados na Empresa Contemporânea**. Curitiba: 2008, p. 12.

²⁰ MINARDI, Fábio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho e Proteção Jurídica da Saúde Mental dos Empregados na Empresa Contemporânea**. Curitiba: 2008, p. 34.

²¹ ALVES, Gean Ferreira; LEÃO Semírames de Cássia Lopes. "Síndrome de burnout" e o adoecimento no ambiente de trabalho: o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 149-169, abr./jun. 2021.

contribuições aos direitos dos trabalhadores ao definir a expressão ‘local de trabalho’ e ao ampliar a noção comum do que se entende por ‘saúde’, com relação ao trabalho²²:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

[...]

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

[...]

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (BRASIL, 1993).

Sem sombra de dúvidas, é do interesse do Estado que as empresas zelem por um meio ambiente do trabalho adequado, visto que a saúde do trabalhador e a sadia qualidade de vida são direitos individuais indisponíveis, ancorados nos artigos 6º e 7º da CRFB/88, tornando-os em direito fundamental. Com base nessa premissa, a empresa assume a responsabilidade pela integridade física e emocional do empregado enquanto este desempenha suas atividades no local de trabalho, garantindo os protocolos de proteção e segurança da saúde do trabalhador (artigo 19, § 2º e 3º, da Lei 8.213/1991):

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. (BRASIL, 1991).

Cumprir dizer que um trabalhador esgotado e/ou afastado onera a folha de pessoal, diminui a produtividade e o lucro da própria empresa, bem como onera o sistema de saúde e aumenta o rombo contábil da Previdência Social, se afastado por mais de 15 dias.

Salienta-se que, proporcionar condições híidas, regulares e dignas não devem ser concebidas como meras despesas para o empregador, na verdade, trata-se de um investimento, com expressivo retorno financeiro, porque um empregado devidamente confortável tanto pelas condições físicas apropriadas do ambiente de trabalho (ergonomia) quanto pelas condições bem geridas no campo da subjetividade trará maior produtividade e

²² Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 out. 2023.

terá menor possibilidade de precisar se afastar das suas atividades profissionais em função de síndrome de burnout.

Nesse prisma, cabe registrar o que diz Norma Padilha²³ com relação à importância de um meio ambiente do trabalho saudável:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente. (PADILHA, 2011, p. 232).

Destaque-se que um ambiente de trabalho onde há estresse excessivo, extensas jornadas de trabalho, concentração de tomadas de decisão de alto risco, altíssimo nível de competitividade emulada pelo próprio empregador sem respeito à desconexão ou sob assédio moral, ou, ainda, desvio de função, falta de uma política clara de carreiras e salários, ausência de *feedback* ou avaliação periódica dos profissionais, vácuos na comunicação entre empregados e gestores, dentre tantos outros fatores, inexoravelmente, este será um ambiente no qual diversos trabalhadores ali inseridos serão acometidos pela síndrome de esgotamento profissional²⁴.

Portanto, não apenas em relação à potencialidade da SB acometer trabalhadores, mas também pensando em outros possíveis malefícios, há que se fiscalizar constantemente o ambiente de trabalho, haja vista que o trabalhador deve usufruir de um ambiente saudável, neste aspecto pretende-se dizer que o ambiente de trabalho deve possuir uma boa qualidade de convivência social, atividades ou condições que não prejudiquem a integridade física e/ou psíquica do trabalhador.

Sob essa linha de pensamento, alguns princípios inerentes ao meio ambiente do trabalho devem ser observados. Antes, é importante deixar consignado que mediante previsão expressa nos artigos 200 e 225 da Carta Magna, o meio ambiente do trabalho deve se amoldar a partir da observação dos princípios do Direito Ambiental, dentre os quais destacam-se o da precaução e o da prevenção, esses atuam sob a visão de minimizar ao máximo os potenciais riscos ambientais irreversíveis inerentes à atividade humana a ser empreendida, que

²³ PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 243, out./dez. 2011.

²⁴ ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lorenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a síndrome de Burnout e o necessário reconhecimento de um direito à desconexão laboral. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, 2021.

politicamente façam jus ao prosseguimento daquele projeto, e de conhecer os nexos de causalidade de casos similares previamente analisados de modo a identificar os impactos futuros mais prováveis²⁵.

Ambos os princípios se interrelacionam no sentido de reduzir os impactos em potencial para o meio ambiente, inclusive o meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, os princípios, se observados, objetivam preservar ao máximo a integridade física e mental do trabalhador, minimizando os riscos inerentes à atividade laboral, por extensão, leia-se a própria qualidade de vida. Quando não observados, os danos causados ensejam indenização e responsabilização civil. Salienta-se que sempre a melhor alternativa é evitar o dano, pois, conforme bem expressa Norma Padilha, a mera indenização configurada a responsabilidade civil, por vezes, torna-se insuficiente para reparação efetiva do dano²⁶:

[...] a mera iminência de dano ao meio ambiente deve ser suficiente para mobilizar a Administração Pública, os Sindicatos, o Ministério Público, o Poder Judiciário etc., na aplicação das medidas mais eficazes para impedir que a ameaça de lesão ambiental se concretize, uma vez que a materialização do dano ambiental torna-se, mais das vezes, irreversível, sendo o papel da responsabilidade civil insuficiente, especialmente quando se trata de mera indenização. De que valerá a indenização, por exemplo, aos trabalhadores que perderam a audição em decorrência da exposição, no ambiente de trabalho, a ruídos acima dos níveis tolerados? Na verdade, cada vez que um dano ambiental ocorre, o que se perde é a qualidade de vida. (PADILHA, 2011, p. 249).

Diante dessa compreensão, é importante que o trabalhador seja devidamente ambientado a uma condição física e cultural salubre e ergonômica, reivindicando melhorias de condições de trabalho, pois, grande parte da sua vida será dentro da ambiência laboral com repercussões para além dos limites espaciais e temporais do contrato de trabalho.

²⁵ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental** / Paulo de Bessa Antunes. – 20. ed. – São Paulo: Atlas, 2019, pp. 7-9.

²⁶ PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 249, out./dez. 2011

3. ASPECTOS GERAIS DE ACIDENTE DO TRABALHO

O termo acidente remete à ideia de um fenômeno que não foi devidamente avaliado ou precavido resultando numa lesão física, porém, no que se refere a acidente do trabalho, o conceito é mais amplo, em que se estende para ocorrências que lesionam o trabalhador física e/ou emocionalmente, nesse compasso, não se considera acidente do trabalho um evento fortuito que não lesionou o trabalhador a ponto de comprometer a plenitude da sua capacidade laborativa.

3.1. CONCEITO

O conceito a respeito de acidente do trabalho não está expressamente contido na CLT, porém, na Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social, Lei nº 8.213/91. Pode-se dizer que acidente do trabalho (típico, trajeto e doenças ocupacionais) representa evento não programado, antecipável e passível de medidas preventivas que provoca lesão corporal ou perturbação funcional temporária ou definitiva ou até mesmo a morte (artigos 19, 20 e 21, Lei 8.213/91).

Porém, como acidente do trabalho abrange diversas espécies legais, segundo Sebastião de Oliveira²⁷, o legislador somente conseguiu expressar satisfatoriamente, no texto legal, o conceito de acidente do trabalho referindo-se à espécie acidente-típico ou acidente-tipo (artigo 19, Lei nº 8.213/91). Para contornar tal deficiência, o legislador criou hipóteses de equiparação legal ao acidente-tipo, pois os fatores que geram incapacidade temporária ou permanente para o trabalho decorrem de outras espécies de acidente do trabalho. Segundo o doutrinador, eis as hipóteses legais equiparadas a acidente do trabalho:

Enfermidades decorrente do trabalho; acidentes ou doenças provenientes de causas diversas, conjugando fatores do trabalho e extralaborais (concausas); acidentes ocorridos no local de trabalho, mas que não tem ligação direta com o trabalho; acidentes ocorridos fora do local da prestação de serviços, mas com vínculo direto ou indireto com o cumprimento do contrato de trabalho e acidentes ocorridos no trajeto de ida e volta da residência para o local de trabalho. (OLIVEIRA, 2004, p. 43).

Assim, pode-se afirmar que a lei definiu estritamente apenas uma espécie de acidente do trabalho e relacionou hipóteses equiparadas das demais espécies pelo fato de haver

²⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 43.

distintas caracterizações lesivas ou perturbadoras que incapacitam o trabalhador para o exercício das suas atividades laborais.

Tal incapacidade oriunda de acidente do trabalho ou demais hipóteses legais equiparadas pode se desdobrar em diferentes ramos do direito em favor do trabalhador, conforme expressam Francisco Jorge Neto e Jouberto Cavalcante²⁸:

A responsabilidade pela reparação do acidente do trabalho e demais situações a ele equiparadas deve ser valorizada, com seus desdobramentos nas áreas: previdenciária, trabalhista, civil e criminal. Como exemplo, o art. 7º, XXVIII, assim enuncia: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 682).

Importante consignar que dentro da definição de acidente do trabalho estão incluídas todas as configurações de lesões, seja interna, externa, física ou psíquica²⁹.

Por exemplo, um trabalhador que sofre ameaça de desligamento constantemente durante meses pelo seu supervisor imediato. Tal opressão é tanta que o trabalhador poderá desenvolver alguma doença psíquica, que derivou deste assédio moral³⁰ na ambiência laboral. Na mesma medida, em uma indústria siderúrgica, num evento súbito e violento, um operador de empilhadeira perde o dedo polegar da mão esquerda ao conduzir uma pilha de chapas de aço. Embora a segunda circunstância seja mais palpável e aceita socialmente como acidente de trabalho, visto a facilidade de comprovação da relação trabalho-lesão, ambas as situações estabelecem vínculo a partir do ambiente de trabalho, isto é, somente ocorreram em virtude de ambos atuarem no exercício de suas funções profissionais, cada qual com suas especificidades fático-causal. Porém, enquanto no primeiro houve perturbação psíquica, observável no tempo, no segundo, lesão corporal, dano imediatamente identificável³¹.

Em relação aos prejuízos provenientes de acidente do trabalho, pode-se dizer que os custos humanos e sociais são geralmente elevados e comumente não integralmente

²⁸ JORGE Neto, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 682.

²⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 44.

³⁰ Assédio moral é definido por Maurício Delgado “como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente — das chefias em direção a chefiado(s) —, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas”. (DELGADO, 2019, P. 770).

³¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 47.

conhecidos ou conscientizados pelos gestores empresariais, bem como na esfera socioeconômica pelos gestores públicos.

Os acidentes de trabalho geram custos tanto para o empregador quanto para o Estado. Em havendo afastamento previdenciário em virtude de acidente do trabalho, incumbe ao INSS administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por incapacidade temporária, pensão por morte.

Para efeito de compreensão da magnitude da questão, considerando em números absolutos, no ano de 2022, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho³², cujos dados foram divulgados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o Brasil registrou 612,9 mil notificações de acidentes do trabalho (cerca de 10% das notificações advêm da área da saúde), resultando em 148,8 mil benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ao custo de aproximadamente R\$400 bilhões no referido ano. O número de óbitos decorrentes de acidentes de trabalho foi de 2.538 no último ano. Há de se ressaltar que tais dados contemplam apenas os trabalhadores inseridos no mercado formal, portanto, não contemplam subnotificações de trabalhadores regidos pela CLT nem casos de trabalhadores que atuam no mercado informal.

Interessante comentar que esses acidentes não causam repercussões apenas de ordem jurídica, pois nos casos menos graves, aqueles em que o empregado se afasta por período inferior a dezesseis dias, o empregador além de deixar de contar temporariamente com a mão de obra, arca com os custos econômicos da vinculação empregatícia. O acidente repercute também no cálculo de Fator Acidentário de Prevenção (FAP) da empresa (artigo 10, Lei 10.666/2003).

3.2. ESPÉCIE DE ACIDENTE DO TRABALHO

Conforme mencionado anteriormente, o legislador conceituou expressamente a espécie acidente de trabalho típico no artigo 19 da Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social, Lei nº 8.213/91:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou

³² Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 out. 2023.

perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. (BRASIL, 1991).

Verifica-se que o conceito legal acima caracteriza alguns elementos que bem identifica o que se entende por acidente de trabalho, segundo Sebastião de Oliveira³³:

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

E discorre sobre o termo acidente:

Feijó Coimbra assevera que “a palavra acidente já imprime ao conceito a marca da casualidade, do acontecimento não desejado, nem ocasionado voluntariamente”. Com pensamento semelhante enfatiza Hertz Costa que “a noção de acidente forçosamente nos conduz à ideia de algo ligado a desgraça, desastre, fatalidade, um acontecimento fortuito e anormal, que destrói, desorganiza ou deteriora, produzindo consequências de ordem material. (OLIVEIRA, 2004, p. 47).

No entendimento de José Cairo Jr (2015, p. 58), professor e juiz do trabalho, necessariamente para se configurar acidente-típico há que se resultar dano físico ao trabalhador, conforme aduz “[...] Para caracterização do acidente-tipo, é necessário que o evento provoque lesão corporal ou perturbação funcional, ensejando a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho[...]”.

Portanto, pode-se depreender, a partir da definição legal de acidente-tipo e dos entendimentos dos doutrinadores supracitados, que a violência do evento que não acarrete a redução da capacidade laboral não integra o conceito expresso.

A nível de melhor compreensão, acidente típico, também chamado de acidente tradicional, é aquele que normalmente acontece quando o trabalhador está efetivamente desempenhando suas funções no seu respectivo ambiente de trabalho, sendo possível registrar data e hora em que o evento fortuito ocorreu. Porém, para que se configure na prática acidente típico, independe da peculiaridade da atividade profissional, basta que o evento súbito se relacione com o fato do trabalhador estar sob supervisão de seu empregador, assim, estabelece-se o nexo entre o fator gerador da incapacidade laborativa e a relação empregatícia.

³³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 47.

Sebastião de Oliveira bem esclarece a configuração de acidente do trabalho típico ao expressar textualmente:

O fato gerador do acidente típico mostra-se como evento súbito, inesperado, externo ao trabalhador e fortuito no sentido de que não foi provocado pela vítima. Os eventos danosos normalmente são imediatos e o evento é perfeitamente identificável, tanto com relação ao local da ocorrência quanto no que tange ao momento do sinistro, diferentemente do que ocorre nas doenças ocupacionais. (OLIVEIRA, 2007, p. 43).

Presente o elo que vincula o dano ao trabalhador e a culpa do empregador, pois este é responsável por zelar pela integridade física e psíquica daquele na ambiência do trabalho, também enseja a reparação do dano. Para efeitos exemplificativos, pode-se dizer: Soldador que se queima gravemente com fagulhas de solda, marceneiro que se corta ao cortar chapa de madeira, queda em altura de limpador de vidraça.

Para além dos acidentes do trabalho que são provocados direta e intrinsecamente pela relação trabalhador-lesão/perturbação-ambiente do trabalho, há que se falar das situações alheias ao âmbito do trabalho que concorrem para o atingimento ou agravamento do dano à vida do profissional, seja por fatores preexistentes, concomitantes ou simultâneos, ou supervenientes à ambiência laboral³⁴.

Vê-se que o legislador equiparou a acidente do trabalho eventos que por concausalidade afetam a plena capacidade laboral do empregado (artigo 21, I, Lei 8.213/1991):

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (BRASIL 1991).

A respeito da concausalidade conjugada à lesão agravada em razão do exercício ocupacional a fim de configuração de acidente do trabalho equiparado, deve-se considerar brilhante explicitação de José Dallegrave Neto³⁵:

A concausalidade é uma circunstância independente do acidente e que a ele se soma para atingir o resultado final. Mais que isso, só se configurará concausa se a circunstância em exame constituir, em conjunto com o fator trabalho, o motivo determinante da doença ocupacional ou do acidente do trabalho. A equação pode ser traduzida na seguinte fórmula: $A = C + T$ (Acidente é igual a Concausa + Trabalho).

³⁴ Posteriormente serão abordadas as doenças ocupacionais, distinguindo-se as doenças profissionais e as do trabalho.

³⁵ NETO, José Affonso Dallegrave Neto. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 337.

Assim, o acidente pode ser caracterizado por duas causas diretas que somadas concorrem para a sua configuração. [...]

Logo, se faltar “T” e ainda assim restar caracterizado o acidente ou a doença, por certo que “acidente do trabalho” não é, vez que faltará o nexa causal com o serviço prestado. (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 337).

No âmbito trabalhista há três tipos de concausas, conforme o doutrinador José de Oliveira categoricamente aduz³⁶:

A concausalidade é fato independente e estranho na produção do resultado; ou causa não ligada à atividade laborativa, porém concorrente. Esta pode ser: preexistente, concomitante ou superveniente. O indivíduo pode adquirir o bacilo de Koch e não apresentar a doença, ficando os bacilos alojados em gânglios junto ao hilo pulmonar, formando o que se chama de complexo primário tuberculoso (causa preexistente). Pode acontecer que o operário, trabalhando em lugar exposto a intempéries e umidades constantes, sem períodos de descanso suficientes, apresentando uma queda no seu estado geral de saúde, com diminuição de suas defesas orgânicas, acompanhada de uma doença debilitante, além de subnutrição e más condições higiênicas, venha a apresentar a doença a partir unicamente do complexo primário tuberculoso. Estamos diante da comprovação da concausalidade das condições agressivas para a eclosão da doença. Estas constituem causas supervenientes, enquanto o complexo primário tuberculoso é causa preexistente. (OLIVEIRA, 1997. p. 21).

Com o propósito de dirimir eventuais divergências que relacionem o nexa causal ou concausal da doença com as atividades do trabalhador, a Resolução do Conselho Federal de Medicina (CFM) nº 2.323, de 06 de outubro de 2022 (correlata à Resolução do INSS nº 485, de 08 de julho de 2015), normatizou critérios para estabelecimento do nexa de causalidade entre o exercício da atividade laboral e os agravos à saúde. Em observância ao artigo 2º do referido ato administrativo normativo, o perito médico deve considerar:

Art. 2º Para o estabelecimento do nexa causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico presencial (físico e mental), de relatórios e de exames complementares, é dever do médico considerar:

I - A história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexa causal;

II - O estudo do local de trabalho;

III - O estudo da organização do trabalho;

IV - Os dados epidemiológicos;

V - A literatura científica;

VI - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;

VII - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - O depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde. (BRASIL, 2022).

³⁶ OLIVEIRA, José de. **Acidentes de trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 21.

Na hipótese de reconhecimento de acidente do trabalho por concausa, o valor indenizatório será atenuado em virtude de uma das causas que deflagraram o dano originar-se à parte do meio ambiente do trabalho, como bem registra Mauricio Delgado em sua obra³⁷:

Esclareça-se no tocante a este segundo requisito — existência de nexos causal — que nos casos de doenças profissionais, ocupacionais e acidentes de trabalho, é possível a verificação de diversidade de causas com respeito à lesão, algumas fora da alçada do empregador (multicausalidade ou concausalidade). Essa peculiaridade não elimina a presença do nexo investigado, desde que haja fator próprio ao ambiente laborativo que tenha atuado para a ocorrência do malefício. Verificada a concausalidade, desponta o requisito do nexo causal (naturalmente que o fato de se tratar de concausa pode ser relevante no momento de fixação do valor indenizatório, de modo a o atenuar). (DELGADO, 2019, p. 744).

Vale destacar a consideração que se fez ao contemplar os dados epidemiológicos como um dos elementos a serem observados na configuração de acidente do trabalho. A partir do Decreto nº 6.042/2007, houve a inserção do artigo 21-A na Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social, Lei nº 8.213/91, consignando o acidente do trabalho por meio do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) entre o trabalho e o agravo, decorrente do vínculo empregatício, uma vez manifesta a doença que o incapacite ao trabalho, estando esta elencada na CID.

Assim, o perito médico do INSS deverá analisar a incidência da doença em determinadas atividades por meio da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Dessa forma, diagnosticada a doença no trabalhador, sendo este segurado de uma empresa que possui código CNAE relacionado a ocorrências frequentes da determinada entidade mórbida, o perito médico do INSS, valendo-se do NTEP, assinará o benefício do auxílio-doença acidentário.

Ressalte-se que o NTEP somente se presume nas doenças profissionais em virtude das especificidades das respectivas atividades enquadradas nessa categoria, entretanto, concernente às doenças do trabalho, o referido documento não é presumível para reconhecimento equiparado a acidente de trabalho, devido a diversas condições ambientais que caracterizam tal situação, não sendo possível qualificá-las epidemiologicamente.

O legislador também elencou as seguintes hipóteses de equiparação a acidente do trabalho no artigo 21, Lei 8.213/91, subsequente ao inciso I:

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

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 744.

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

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

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

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

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

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

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (BRASIL, 1991).

Verifica-se que as hipóteses previstas nas alíneas do inciso II contemplam situações de causalidade indireta, que são aquelas nas quais o empregado sofre lesão no ambiente de trabalho a partir de casos de força maior ou de ação culposa ou dolosa provocada por terceiros (Dallegrave Neto, 2014, p. 341).

Destaca-se, também, o inciso IV, que aborda sobre o acidente de trajeto ou acidente *in itinere* como aquele sofrido pelo empregado dentro do seu percurso cronológico e topográfico habitual, por qualquer meio, do trabalho para casa e vice-versa. Importante salientar que este dispositivo não foi revogado face à exclusão do percurso no cômputo da jornada de trabalho, por não se considerar mais como tempo à disposição do empregador, conforme redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (art. 58, § 2º, CLT).

No que se refere à interrupção ou alteração de trajeto, que descaracterizaria a configuração do acidente de percurso equiparado a acidente do trabalho, a jurisprudência tem trilhado o entendimento de que para tal desenquadramento não se trata de uma simples interrupção ou alteração, vide:

Assim de logo pode-se reconhecer que, para a configuração de acidente de trajeto não é necessário que o empregado esteja utilizando sequer transporte público, moto ou veículo outro, porque o meio de locomoção utilizado para tanto torna-se irrelevante.

Por outro lado esclareço que ainda que o empregado efetue um pequeno desvio do trajeto usual, isso não será suficiente para descaracterização do acidente de trajeto, como a jurisprudência tem sido assente, sedimentado o entendimento de que um desvio encetado pelo empregado durante o trajeto que realiza normalmente não

possui o condão de descaracterizar tal fato, desde que se tenha como destino final e imediato a residência do obreiro ou o local da prestação de serviço, como se vê pela ementa ora transcrita:

"ACIDENTE IN ITINERE. INEXIGÊNCIA LEGAL DE TRAJETO ESPECIFICO. O trajeto realizado pelo obreiro, da empresa para sua residência, ainda que ele pare para buscar sua esposa, não descaracteriza o acidente de percurso". (PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 0000427- 48.2010.5.15.0084 Rel. FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER, j.20.05.2011).

Portanto, se o acidente ocorreu durante o trajeto residência trabalho ou vice-versa, em horário condizente com o da entrada/saída ao serviço - com pequenas variações -, em veículo de propriedade do segurado (ou de terceiro), equipara-se a acidente do trabalho, nos termos da Lei n 8.213/91. (TST, 5ª T., R.R. nº 0001437-28.2011.5.05.0131, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 06/02/2019).

Portanto, bem está consolidado pela doutrina e jurisprudência que o acidente de trajeto para ser caracterizado equiparado a acidente do trabalho precisa manifestar o nexo causal por meio dos nexos cronológico e topográfico (Dallegrave Neto, 2008, p. 228-229).

Cumprir dizer que o entendimento moderno sobre a residência do trabalhador não se refere necessariamente ao seu local de moradia. Caso o empregado rotineiramente estude após o trabalho, será considerado protegido pelo Direito o trajeto do local de trabalho à instituição de ensino, a título de exemplo.

3.3. DOENÇAS OCUPACIONAIS

Enquanto que o acidente, em regra, é caracterizado de forma repentina e violenta, além de ser externo ao organismo do trabalhador, por seu turno, as doenças ocupacionais se desenvolvem internamente, num processo silencioso e gradual até a manifestação visível da impossibilidade da capacidade plena do trabalhador.

A Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) considera como acidente do trabalho o acometimento de doenças ocupacionais, que consiste em gênero das espécies doenças profissionais (riscos oriundos da própria atividade) e doenças do trabalho (a atividade em si não é prejudicial, mas as condições ambientais que cercam o empregado), como se vê expresso no artigo 20:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991).

Doenças profissionais (ergopatias, tecnopatias, idiopáticas ou doenças profissionais típicas) são aquelas que se desenvolvem exclusivamente em razão da especificidade da atividade laboral, no ambiente de trabalho. Ou seja, somente aqueles profissionais detentores de tal funcionalidade potencialmente contrairão determinada doença em virtude da atividade laboral, por exemplo, redução expressiva de visão ou cegueira em soldadores. Geralmente, ocorrem microtraumas sucessivamente até a manifestação explícita da doença. Para tais situações, presume-se o nexo causal, isto é, não se admite prova em sentido contrário.

Importante contribuição traz Marcelo Válio ao conceituar a significação de doença profissional:

Doenças profissionais são também denominadas como doenças profissionais típicas, doenças verdadeiras ou tecnopatias propriamente ditas e definidas como as que são produzidas ou desencadeadas pelo exercício de determinada atividade, guardando relação direta com o trabalho realizado pelo obreiro.

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai silicose. (VÁLIO, 2018, p. 37).

As doenças profissionais são presumidas por serem intrínsecas à atividade laborativa, além de estarem arroladas no Anexo II do Decreto 3.048/1999.

Outra espécie do gênero doenças ocupacionais é a doença do trabalho, a qual não decorre de atividade laboral propriamente, portanto, extrínseca à atividade funcional, porém sua deflagração se dá de forma mediata, de acordo com as condições ambientais do trabalho, com o hábito permanente deste ambiente e suas características, que paulatinamente tendenciam parcial ou totalmente para o adoecimento do trabalhador. Normalmente, a doença do trabalho é multifatorial e praticamente imperceptível na fluência do cotidiano. Dentre algumas características, citam-se: horas extras contínuas, falta de suporte técnico ou de pessoal, assédio moral, metas superestimadas.

Nesse sentido, Marcelo Válio³⁸ expressa sua compreensão a respeito do que seja doenças do trabalho:

As doenças atípicas do trabalho são diversas, e as comuns podem, por exemplo, derivar do trabalho ou decorrer dele, como uma bronquite asmática pode acometer qualquer pessoa, trabalhadora ou não, pois o risco é genérico, e dependendo das condições em que o trabalho seja prestado, o trabalhador pode adquirir a doença, momento em que o risco genérico se transforma em específico indireto.

As condições especiais em relação à doença do trabalho são extrínsecas à atividade laboral, não diretamente ligadas a seu exercício, mas que em circunstâncias

³⁸ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 40.

relacionadas às condições da prestação desse trabalho predispõe ao trabalhador adquirir moléstia relacionada com essa condição, como, por exemplo, as varizes adquiridas pelo balconista que permanece em pé durante toda a jornada laboral, sem se movimentar. O risco de adquirir a referida doença não é específico da atividade do balconista, mas das condições especiais de trabalho de determinado trabalhador, e, portanto, necessitam ser demonstradas. (VÁLIO, 2018, p. 40).

Cumpre salientar que a referida Lei devidamente se encarregou de classificar logo no primeiro parágrafo e alíneas seguintes determinadas doenças que não integram a conceituação de doença do trabalho:

Art. 20 [...]

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (BRASIL, 1991).

Faz-se necessário ressaltar o conteúdo expresso na alínea ‘a’ acima, pois em algumas hipóteses as doenças degenerativas podem ser reconhecidas como doença do trabalho, uma vez comprovando-se como nexos causa ou concausa à manifestação da patologia no trabalhador, que desempenha atividades no ambiente de trabalho admitida potencialidade para tal. A fim de exemplificação, pode-se citar o jogador de futebol americano profissional que possui predisposição genética para contrair mal de Alzheimer, de acordo com o histórico familiar, e que ao longo de duas décadas teve vários traumas na cabeça em virtude dos impactos sofridos na prática dessa modalidade esportiva.

Corrobora com essa ressalva Alfredo Brandimiller, citado na obra do doutrinador Sebastião de Oliveira³⁹:

O processo degenerativo pode ser de natureza biomecânica, microtraumática ou mesmo microtraumática. O câncer ocupacional também é doença degenerativa, causada por agentes cancerígenos ocupacionais, alguns deles listados na NR-15. A própria surdez ocupacional é um processo degenerativo das células nervosas do órgão de Corti.

Provada sua relação direta com a atividade laborativa, deve o processo degenerativo ser caracterizado como doença do trabalho.

Na traumatologia ocupacional e desportiva, cabe considerar especialmente o processo degenerativo osteoarticular de origem mecânica, representado por microtraumatismos repetitivos (esforços repetitivos, impacto articular) as posturas viciosas prolongadas.

Destaca-se ainda um tipo de degeneração articular induzida por vibrações mecânicas nas mãos, decorrentes da utilização de equipamentos elétricos e principalmente pneumáticos, como furadeiras, lixadeiras, parafusadeiras, britadeiras, serras portáteis etc.” (OLIVEIRA, 2004, p. 54).

³⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 54.

Registra-se que a Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social, Lei nº 8.213/91, não exauriu as possibilidades de equiparação das doenças profissionais e do trabalho a acidente de trabalho delimitando-as apenas às hipóteses relacionadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, antes, buscou contemplar excepcionalidades, desde que comprováveis seu nexo ao meio ambiente do trabalho, conforme bem expressa o parágrafo segundo do artigo 20.

4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A ideia central de responsabilidade civil consiste no dever de reparar dano em virtude de ação ou de omissão do dever de zelar de um para com outro seja numa relação jurídica formal ou, ainda, diante de situações em que o Direito prevê um nexos que ocasionou ou concorreu para o agravamento, mesmo que não necessariamente estes possuam uma relação jurídica contratual entre si, entretanto, dentro do cenário fático, se conectam.

O estudo do instituto da responsabilidade civil do empregador é fundamental para melhor compreensão no que tange à relação jurídica empregador-empregado, enfatizando sua incumbência legal de zelar pela integridade física e psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho (artigos 2º, caput, 154 e 157, CLT), bem como os efeitos produzidos sobre este no dever de reparar ou compensar dano patrimonial ou dano extrapatrimonial do trabalhador ofendido (Dallegrave Neto, 2014, p. 95).

A respeito da evolução histórica do instituto da responsabilidade civil do empregador, observa-se que, antes da promulgação da Carta da República de 1988 e do artigo 927, Código Civil, de 2002, salvo normas esparsas de responsabilidade objetiva, até então era expressamente considerada apenas a responsabilidade subjetiva, aquela em que se verifica culpa ou dolo por ação ou omissão do agente causador do dano a fim de averiguar sua extensão. Entretanto, com o advento do Estado Social, no decorrer do século XX, e com as relações de trabalho cada vez mais complexas, passou-se a protagonizar nesse cenário proteção à figura do trabalhador, de modo a presumir que este sofreu tal lesão por responsabilidade do empregador, nos casos em que este possui obrigações de cumprimento do objeto do contrato, migrando para o patrono o ônus da prova, em decorrência do trabalhador ser a parte mais frágil dessa relação. Embora a responsabilidade subjetiva do empregador seja a regra, adotou-se a teoria do risco da atividade econômica a fim de tutelar de forma mais ampla danos em que certos trabalhadores são acometidos por laborar em ambientes intrinsecamente mais propensos a acidentes do que os demais, conforme rol previsto em lei, isto é, para tais situações não se considera o ato, mas o fato, a condição ambiental de trabalho em potencial que coloca em risco a integridade da saúde do trabalhador (Dallegrave Neto, 2014, p. 120).

Há três elementos essenciais para a responsabilização civil do empregador, quais sejam: dano, nexos de causalidade e culpa, ou atividade de risco, em se tratando da modalidade objetiva (Delgado, 2019, p. 743).

O doutrinador Sebastião de Oliveira destaca o descumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho, sobrepondo ao efetivo exercício da atividade, na deflagração de ato ilícito por parte do empregador, quando aduz:

Assim, quando o empregador descuidado dos seus deveres concorrer para o evento do acidente com dolo ou culpa, por ação ou omissão, fica caracterizado o ato ilícito patronal, gerando o direito à reparação, independente de cobertura acidentária. Pode-se concluir, portanto, que a causa verdadeira do acidente, nessa hipótese, não decorre do exercício do trabalho, mas do descumprimento dos deveres legais de segurança, higiene e prevenção atribuídos ao empregador. (OLIVEIRA, 2008, p. 80).

Diante de tal entendimento, resta claro que descumprir ou não fazer cumprir as normas de proteção individual e/ou coletiva de trabalho configura em responsabilidade civil do empregador.

Importante acrescentar que há farta legislação que prevê a possibilidade de se inverter o ônus da prova quanto ao requisito de culpa, diante de especificidades e de limitações econômicas do trabalhador, para comprovação dos fatos e elementos a serem trazidos à luz para consolidação do entendimento de todo o contexto que gera e cerca o infortúnio manifesto, quais sejam: artigo 7º, XXII, CRFB/88, artigo 157, CLT e art. 19, §1º, Lei 8.213/91, Convenção nº 155 da OIT, Portaria 3.214 do MTE.

4.1. RESPONSABILIDADE CIVIL E NEXO CAUSAL

A CRFB/88, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, prevê a obrigação de indenizar do empregador provendo ao trabalhador seguro contra acidente de trabalho, sem excluir a indenização que aquele terá de arcar, quando incorrer em dolo ou culpa:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988).

Sebastião de Oliveira⁴⁰ pontua que, na hipótese de configuração de acidente do trabalho, há possibilidade de o trabalhador obter amparo tanto pelo fato de ser segurado junto à Previdência Social quanto perceber reparação ou compensação junto ao empregador, conforme os preceitos da responsabilidade civil:

⁴⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 75.

A grande maioria ignora que, além dos direitos acidentários, podem ser cabíveis outras reparações devidas pelo empregador, de acordo com os preceitos seculares da responsabilidade civil.

O empregado frequentemente confunde ou não percebe a diferença entre a cobertura atribuída a todos os segurados do INSS e os benefícios e demais direitos derivados dos acidentes do trabalho. Contribui para essa falta de clareza o fato de a regulamentação da infortunistica do trabalho no Brasil estar mesclada com a legislação previdenciária. O trabalhador nem imagina que se sobrevier alguma incapacidade, parcial ou total, só lhe cabem os benefícios pela Previdência Social.

Também, o empresário, de alguma forma, permanece acomodado porque tem a falsa percepção de que o pagamento do seguro de acidente do trabalho, juntamente com o recolhimento do INSS, cobre todos os riscos que afetam seus empregados. Praticamente desconhece que a cobertura acidentária não exclui, quando cabível, a responsabilidade civil do empregador. (OLIVEIRA, 2004, p. 75).

Ressalta-se que o próprio artigo 121 da Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) não exime a responsabilidade civil da empresa, em virtude de negligência quanto às normas de segurança e higiene do trabalho, antes, a referida Lei, em seu artigo 120, prevê a possibilidade de ação regressiva contra o empregador, se configurada tal situação.

Entende-se que o ordenamento jurídico brasileiro adotou a teoria geral do risco, mesmo que o evento danoso tenha sido causa exclusiva do empregado, este possui direito à indenização por estar a serviço da empresa. Assim, a CRFB/88 criou a possibilidade de dupla indenização por acidente de trabalho, objetivamente, ou seja, pelo fato em si, o trabalhador que sofreu acidente do trabalho recebe benefício previdenciário e, subjetivamente, isto é, se houve culpa ou dolo do empregador, também receberá indenização por parte da empresa (Salim, 2005, p. 98).

Não há, portanto, que se falar em compensação ou dedução das indenizações devidas pelo INSS com as devidas pelo empregador. O débito previdenciário possui natureza distinta, por isso acumulável com o resultante da responsabilidade civil da empresa. Embora o empregador contribua para a Previdência Social, também o faz o trabalhador, de modo que a teoria de enriquecimento sem causa ou *bis in idem* são afastadas, ainda que o trabalhador perceba a mesma remuneração anterior ao acidente sofrido prevista em acordo coletivo de trabalho, se tal infortúnio resultar em sequelas permanentes.

Combinado com o artigo 7º, XXVIII, CRFB/88, há os seguintes artigos expressos no Código Civil (CC), de 2002, que compreendem a responsabilização civil em diferentes ramificações e o intrínseco dever de indenizar por parte do empregador (artigos, 927, 186, 187 e 950):

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

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

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

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. (BRASIL, 2002).

Cumprido destacar que a responsabilidade objetiva, contemplada expressamente a partir do Código Civil de 2002, no artigo 927, se configura considerando o fato, ou seja, a atividade de risco habitual em si, insalubre ou perigosa, que causa maior potencial de lesividade que os demais da coletividade (artigos 189 e 193, CLT), associado ao dano acometido e ao nexo causal. Portanto, para tal consideração, não há que se falar em ato culposo ou doloso do empregador. Este entendimento foi adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no RE nº 828.040 - processo que serviu de base para o TEMA nº 932, com repercussão geral, reconhecendo a compatibilidade do artigo 927, CC/02, com o artigo 7º, XXVIII, do Texto Constitucional. Para efeitos exemplificativos, pode-se dizer que atividades de risco são trabalhos em alto mar, em usinas nucleares, em minas de carvão.

Por sua vez, a responsabilidade subjetiva se fundamenta na culpa do empregador, isto é, se houve conduta ilícita culposa omissiva, conforme bem conceituada a compreensão de culpa no artigo 186, atrelada ao dano e ao nexo causal. No âmbito trabalhista, tal conduta se apresenta definida no artigo 157, incisos I, II, III e IV, da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1977).

Já a conduta culposa comissiva se vê expressa no artigo 187, CC/02, na qual o empregador extrapola o seu poder empregatício.

Seja a responsabilidade civil subjetiva por ato comissivo ou omissivo, Caio Pereira aduz:

A essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito uma determinada conduta, que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características. Assim considerando, a teoria da responsabilidade subjetiva erige em pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente. (PEREIRA, 1990, p. 35).

Para além das considerações tradicionais de responsabilidade civil objetiva e subjetiva, o ministro do TST Alexandre Belmonte fala em outras duas vertentes ao participar da sétima edição do *Legal Talks*⁴¹, programa promovido pelo Instituto Sociocultural Brasil China, exibido em 06/05/2021, quando questionado sobre essa matéria. A terceira responsabilidade civil seria a mista, que conjuga a objetiva e subjetiva, ou seja, seria uma atividade de risco adicionada ao descumprimento do empregador na observância de higiene e segurança do trabalho individual ou coletiva. A quarta responsabilidade civil que o ministro comenta é a preventiva, isto é, nesta configuração não há necessariamente ocorrência fática do dano, porém o empregador submeteu o empregado a um alto risco intolerável sem este ter as devidas condições para tal atividade, inobservados, portanto, os princípios da precaução e prevenção (artigo 7º, inciso XXII, CRFB/88).

A respeito do elo que vincula a culpa do empregador à atividade de risco ao dano, sem o qual não seria possível apresentar todos os elementos necessários para responsabilidade civil do empregador, comenta Maurício Delgado:

O segundo requisito é o nexo causal. É também decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado. A relação de causa e efeito não é, evidentemente, jurídica, mas de caráter fático. Nos casos de lesão acidentária a relação investigada poderá passar pela pesquisa concernente ao meio ambiente laborativo: se esse meio ambiente é poluído, por exemplo, de modo a provocar certa doença nos empregados, confirma-se o nexo causal. (DELGADO, 2019, p. 744).

De acordo com o artigo 403, CC/02, pode-se depreender do conceito de nexo de causalidade contido no referido disposto duas funções elementares: a) determinar a quem se deve atribuir um resultado danoso; b) delimitar a extensão do dano indenizável.

⁴¹ INSTITUTO SOCIOCULTURAL BRASIL CHINA. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho com Ministro do TST Alexandre Belmonte #LegalTalks007**. São Paulo. (1h 0min. 30seg.). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=eKXlrCBeiUk>>. Acesso em: 22 out. 2023.

Importante lembrar que há diversidade de causas extrínsecas e/ou anteriores à ambiência laboral (multicausalidade ou concausalidade), porém se o ambiente laborativo possui fator próprio que contribui ou torna efetivamente danoso à capacidade do trabalhador, tal condição deverá ser investigada a fim de evidenciar o nexo de causalidade. Na hipótese de haver fatores alheios ao contexto laboral, o valor indenizatório será atenuado.

4.2. DANO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As lesões acidentárias em decorrência do contrato de trabalho podem ocasionar danos materiais em duas vertentes (Delgado, 2019, p. 740): a) dano emergente - gastos em razão da recuperação da saúde do trabalhador, seja com despesas médicas (consultas, exames, cirurgias, medicamentos), transporte, aparelhos ou equipamentos acessórios ao restabelecimento do paciente; b) lucro cessante - restrição relevante ou, até mesmo, inviabilização da capacidade laborativa, conforme a gravidade, assim, o trabalhador possa a ter sua remuneração habitual ou a expectativa de percepção desta comprometida.

O ministro Maurício Delgado faz a seguinte observação pertinente ao dano material:

Observe-se que a lei civil fixa critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por tais danos materiais. Esta envolve as “despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença” (art. 1.538, CCB/1916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o novo Código, a reparação “de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido” (art. 949, CCB/2002). É possível que tal indenização atinja ainda o estabelecimento de “uma pensão correspondente à importância do trabalho, para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu” (art. 1.539, CCB/1916; art. 950, CCB/2002). (DELGADO, 2019, p. 740-741).

As lesões acidentárias também podem causar dano moral ao empregado. O acidente de trabalho e as doenças ocupacionais, segundo a gravidade, podem ensejar dor física ou psicológica temporária ou permanentemente, ensejando a possibilidade de ajuizar ação em favor de reparação. Importante considerar que tanto a integridade física quanto a integridade moral (intimidade, autoestima, afirmação social, honra) são bens fundamentais da vida humana tutelados, regra geral, pelo Carta Magna em seus artigos 5º, incisos V e X. Na ambiência laboral, em consonância com os dispositivos gerais mencionados, há tutela constitucional também substancialmente expressa no artigo 7º, inciso XXVIII, CRFB/88. (Delgado, 2019, p. 741).

Destaque-se que a Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu a cumulação de indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato em razão de estes serem bens tutelados nitidamente distintos.

Importante consignar que a quantia indenizatória por dano extrapatrimonial, mesmo o proveniente de lesão física à saúde do trabalhador, não é possível ser fixada com a objetividade inerente à indenização por danos materiais. Para tais situações, conforme a Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o julgador deverá observar o juízo de igualdade para casos razoavelmente similares (artigos 223-A a 223-G, CLT). A referida Lei estabeleceu uma tabela de tetos indenizatórios com base no último salário contratual e classifica as ofensas com base na gravidade do dano causado (leve, média, grave ou gravíssima).

Entretanto, contra-argumenta Maurício Delgado que os artigos atinentes a danos extrapatrimoniais inseridos na Lei da Reforma Trabalhista (2017) não podem ser interpretados detidamente em desconsideração aos princípios fundamentais destacados pela Constituição da República, especialmente, a exaltação conferida à dignidade da pessoa humana:

A interpretação das regras fixadas no novo Título II-A da CLT, integrado pelos arts. 223-A até 223-G, não pode ser, naturalmente, meramente literalista, devendo observar, sem dúvida, os métodos científicos de interpretação jurídica, tais como o lógico-racional, o sistemático e o método teleológico. Dessa maneira, será possível se harmonizarem os preceitos inseridos, em dezembro de 2017, na CLT com o conjunto jurídico mais amplo, inclusive estampado na Constituição da República, nos diplomas internacionais sobre Direitos Humanos subscritos pelo Brasil (e que aqui ingressam com status de norma supralegal) e nos demais diplomas normativos que regulam a matéria, sejam situados dentro do Direito do Trabalho (como, por exemplo, as Leis ns. 9.029/1995 e 9.799/1999), sejam situados fora do Direito do Trabalho (Código Civil de 2002, por exemplo), porém aplicáveis à regência dos danos morais, inclusive estéticos, e, nessa medida, às relações trabalhistas. Não prevalece, portanto, o isolacionismo jurídico nessa matéria, ao contrário do que pode induzir uma interpretação literal do novo art. 223-A da Consolidação. (DELGADO, 2019, p. 786-787).

O tema foi questionado junto ao STF em três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 6050, 6069 e 6082), tendo como um dos argumentos centrais o de violação do princípio da isonomia: um auxiliar administrativo e um diretor da mesma companhia que sofressem um mesmo dano, por exemplo, receberiam valores bem diferentes a título de indenização.

Em 29/06/2023, o STF decidiu que o tabelamento das indenizações por dano extrapatrimonial ou por danos morais trabalhistas previstos na Lei da Reforma Trabalhista

deverá ser observado como critério orientador, no entanto, sem impedir a fixação de condenação em quantia superior ao teto, desde que devidamente motivada⁴².

No que se refere à SB, esta doença ocupacional enseja dano moral, além do material, em virtude do comprometimento da integridade emocional do trabalhador. A seguir, verificam-se alguns pontos que caracterizam deflagração de dano moral correlata à síndrome de esgotamento profissional (Delgado, 2019, p. 770-771): a) assédio moral: conduta reiterada do superior sobre o subordinado no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, sinais, silêncios significativos que visem a redução da autoestima da vítima; também pode ocorrer no sentido horizontal, isto é, colaboradores de mesma hierarquia em que um procura constranger ou intimidar o outro; tal situação constitui infração do empregador, que pode ser verificada, por exemplo, à luz do artigo 483, alíneas “a”, “b” ou “e”, da CLT; b) Metas de desempenhos superestimadas e cobranças excessivas: o melhor alcance e produtividade do trabalho tem como limitadores princípios constitucionais tutelares da dignidade da pessoa humana e da segurança e do bem-estar (artigos 1º, inciso III; 170, caput; 3º, inciso IV; 5º, inciso III; 6º; 193, CRFB/88). A adoção de métodos e práticas desrespeitosos com tais princípios constitucionais, sob pena de causar dano, enseja no direito do trabalhador ajuizar ação de reparação (artigo 5º, incisos V e X, CRFB/88; artigo 186, CC/02); c) Uso de técnicas motivacionais abusivas: adoção de métodos emulativos que ultrapassam os limites dos princípios constitucionais que tutelam a integridade física e mental humana, desconsiderando ainda os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, agridem a saúde física e emocional do trabalhador, ensejando dano moral, além de material.

4.3. EFEITO PREVIDENCIÁRIO

No que diz respeito à esfera previdenciária, inicialmente o trabalhador incapacitado por causa de algum fator relacionado à ambiência do trabalho deverá se submeter à inspeção médica (via médico do trabalho da própria empresa ou médico perito do INSS ou, ainda, médico do trabalho ou médico psiquiatra de sua confiança que emitirá laudo médico para embasamento de concessão do referido benefício por via judicial) a fim de constatação de tal incapacidade para enquadramento na categoria de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais. Este documento servirá de base para deferimento do benefício previdenciário -

⁴² Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/31938403/pop_up>. Acesso em: 23 out. 2023.

código B-91 - auxílio-doença por acidente de trabalho, em casos de incapacidade superior a 15 (quinze) dias.

Importante salientar que, ainda nessa fase inicial para obtenção do referido benefício, a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) auxilia no processo de reconhecimento da lesão acidentária do trabalho junto ao INSS (artigo 22, caput, Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social, Lei nº 8.213/91), especialmente, para assegurar ao trabalhador a estabilidade provisória, em caso de afastamento superior a 15 (quinze) dias.

Art. 22, A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (BRASIL, 1991).

Em se tratando de SB, isto é, de um distúrbio emocional em virtude da má gestão do ambiente de trabalho que, portanto, não possui uma lesividade acidentária explícita objetivamente, muitos empregadores resistem em emitir CAT por não quererem assumir a responsabilidade de que determinados sintomas acometidos ao trabalhador sejam oriundos da cultura nociva existente na própria empresa. Diante de tal situação, à luz do artigo 22, parágrafo 2º, Lei 8.213/91, e de posse de atestado médico com a CID-11 QD 85, o trabalhador pode formalizar a CAT ao INSS diretamente ou algum ente familiar pode fazê-la ou via sindicato da categoria ou pelo médico que o acompanha ou qualquer autoridade pública, como o MPT, por exemplo.

Destaque-se que, somente após avaliação e reconhecimento da referida doença ocupacional por parte do médico perito do INSS⁴³ haverá a efetiva concessão do benefício previdenciário auxílio-doença acidentário.

Após a cessação do benefício previdenciário mencionado acima, o trabalhador adquire estabilidade provisória por 12 (doze) meses no vínculo empregatício no qual sofreu a lesão acidentária, conforme expresso no artigo 118 da Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91).

Cumpra pontuar o reconhecimento constitucional do referido disposto que o TST consignou na Súmula nº 378, como se verifica:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

⁴³ Resolução do INSS nº 485, de 08 de julho de 2015.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Porém, a estabilidade temporária não impede objetivamente o desligamento sem justa causa do trabalhador por parte do empregador, tal situação lhe possibilita a reintegração ou garante a indenização do período assegurado por força dos artigos 495 e 496 da CLT, todavia, na prática, opta-se em indenizar o trabalhador, que perde a possibilidade de solicitar novo benefício previdenciário ainda sob o vínculo empregatício em comento e os meses subsequentes do desligamento ao término da estabilidade não lhe são computados para efeito de contagem de tempo de contribuição para aposentadoria. Nesse ponto, Luciano Martinez⁴⁴ bem observa tal infortúnio ao trabalhador:

É visível, porém, no cotidiano forense, uma resistência dos empregadores em considerar essa estabilidade como tal. Muitos a tratam como garantia de emprego em sentido estrito e, antes que termine o período da citada “garantia”, indenizam o tempo que faltava para desligar o operário protegido. Essa interpretação, entretanto, é prejudicial para o trabalhador, uma vez que, nessa hipótese, o período garantido é meramente indenizado, não sendo aproveitado como tempo de contribuição para futura aposentadoria. Ademais, reintegrado ao emprego, o trabalhador tem a possibilidade de invocar a causa que gerou seu primeiro afastamento para novas suspensões contratuais e, conseqüentemente, para novos benefícios previdenciários por incapacidade. (MARTINEZ, 2016, p. 838).

Verifica-se, portanto, que tanto o legislador quanto o judiciário especializado reconheceram direito protetivo temporário ao trabalhador egresso de auxílio-doença acidentário a fim de que este possa retornar gradualmente ao nível habitual de desempenho de modo que nesse intervalo de estabilidade não seja desligado sem justa causa.

⁴⁴ Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016, p. 838.

5. A SÍNDROME DE BURNOUT

O empregado, ao assinar uma relação de trabalho, não negocia em seu contrato o seu direito à vida privada e à intimidade, o domínio da sua vida pessoal, sua fé, seus valores, seu corpo e todo o seu tempo ao empregador. O que oferece à empresa é parte do seu tempo, seu trabalho braçal e disposição mental devem ser empregados para o exercício da sua função, à luz do contrato estabelecido, com base nos direitos fundamentais da pessoa humana e do trabalhador, contemplados na própria Constituição da República.

Nesse cenário ocupacional, marcado, preponderantemente, pela onipresença da tecnologia, tanto empregador e empregado devem envidar esforços a fim de que, efetivamente, a relação de trabalho seja benéfica a ambos, entretanto, o empregador, aquele que assume o risco da atividade econômica, isto é, por extensão compreende-se também os infortúnios aos empregados, não pode se eximir de sua responsabilidade de zelar pela ambiência laboral saudável, especialmente, por força constitucional e pelo fato objetivo do empregado ser o maior ativo de uma empresa, pois é ele quem representa a instituição, é ele quem emprega raciocínio e força para produção e prestação de serviços. Cumpre afirmar que a inteligência, a perspicácia, a valoração, a humanização no trato, no fazer, no servir são elementos intrinsecamente humanos, os quais são indispensáveis para a perpetuação e expansão no mercado da pessoa jurídica.

A Síndrome de Burnout (SB) não deve ser compreendida como sinal de fraqueza ou de incompetência daquele que assumiu, na relação trabalhista, empregar sua saúde física e mental para alta performance, antes, tal distúrbio se desenvolve, gradualmente, não por fatores internos, mas externos ao indivíduo no meio ambiente de trabalho mal gerenciado. Todavia, esclareça-se que, fatores pessoais, tais como, excesso de autoconfiança, perfeccionismo, alto nível de cobrança autoimposta e de competitividade pessoal, além de falta pertencimento a outros ambientes sociais, contribuem, sensivelmente, para o acometimento desse desgaste físico e emocional.

5.1 CONCEITO

A SB não se trata tecnicamente de uma doença ou transtorno, porém de um conjunto de sinais e sintomas que caracterizam uma anormalidade ou condição específica a partir do meio ambiente do trabalho⁴⁵, segundo a CID-11, a síndrome se caracteriza por meio de

⁴⁵ Disponível em: <https://www.mdsaude.com/glossario/#S>. Acesso em 26 out. 2023.

estresse crônico associado a outros sintomas que se manifestam em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e sensação de ineficácia e falta de realização.

Na exaustão emocional, há um desgaste excessivo no qual o trabalhador não se sente mais em condições de exercer plenamente suas atividades, perde-se a dedicação ao trabalho, com o passar do tempo há ausências frequentes ao expediente de trabalho.

Na despersonalização, ocorre distanciamento emocional que resulta em fortes críticas ao ambiente de trabalho, aos colaboradores, aos clientes, enfim, sob essa condição, o trabalhador se isola socialmente e logo se percebe a diminuição de sua produtividade, e indiferença no trato com colegas e clientes.

A terceira dimensão se refere à falta de envolvimento pessoal no trabalho, em que há sentimento de incompetência e inexistência de qualquer motivação ou sensação de prazer pertinente ao trabalho.

A SB se evidencia substancialmente quando o trabalhador desorganiza constantemente toda a sua agenda do dia a dia; não cria laços sociais ou de pertencimento em outros ambientes; e passa a viver em função quase que exclusivamente de um trabalho extenuante e que lhe cobra para além do horário contratual, de modo que, a síndrome de esgotamento profissional se torna um mecanismo de defesa do próprio organismo manifestando que há algo que não está bem na condução da vida do trabalhador.

Destaque-se que a própria OMS frisa que a síndrome de esgotamento profissional se refere especificamente a fenômenos no contexto laboral. Importa dizer que, a própria OMS, ao classificar a SB como doença ocupacional, excluiu alguns transtornos da compreensão da referida síndrome, quais sejam: Transtorno de adaptação (6B43), Transtornos especificamente associados a estresse (6B40-6B4Z), Transtornos de ansiedade relacionados com o medo (6B00-6B0Z) e Transtornos de humor (6A60-6A8Z)⁴⁶.

Conforme artigo publicado na Revista Pública de Saúde, em 2020, de autoria de Manuella Almeida, a CID-11 foi um esforço heterogêneo de diversos profissionais alocados em distintos pontos do globo terrestre que contribuíram com dados e análises para melhores definições das entidades mórbidas à luz da dinâmica das interações sociais que se evidenciam nos tempos hodiernos⁴⁷.

⁴⁶ WHO (OMS). ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. 2022. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/1-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>. Acesso em: 01 out. 2023.

⁴⁷ ALMEIDA, Manuella Santos Carneiro *et al.* “**Classificação Internacional das Doenças - 11ª revisão: da concepção à implementação**”. In: Revista de Saúde Pública, São Paulo, ano 2022, 9 nov. 2020.

Ressalte-se que é muito comum haver dificuldades de distinção da SB para outras doenças psíquicas, tais como a depressão e o estresse, pois há alguns sintomas semelhantes relacionados⁴⁸. Enquanto que a SB resulta de estresse crônico vinculado ao trabalho, a depressão é uma doença psiquiátrica crônica relacionada a fatores diversos da vida pessoal, social e fisiológica do indivíduo, por sua vez, o estresse se refere à manifestação fisiológica normal às circunstâncias do cotidiano vistas como imprevistas e ameaçadoras.

Importante frisar que insatisfações no trabalho são comuns a todos os trabalhadores, especialmente quando há mudanças de setor, expectativas não atendidas, acúmulo de funções, dentre outros, porém tais insatisfações não se expandem para as três dimensões elencadas pela OMS como SB, portanto, tais circunstâncias pontuais que desagradam o trabalhador não devem ser confundidas com a síndrome em questão.

5.2. EFEITOS E IMPLICAÇÕES

Em geral, as alterações significativas no corpo, na mente e nas emoções do trabalhador não são percebidas pelo próprio, nem pelos demais colegas de trabalho, nem pelo empregador, como decorrência de um ambiente de trabalho inadequado, pois, na dinâmica da vida pós-moderna, é comum haver um desgaste mental em meio a tantas responsabilidades e compromissos de tal maneira que alguns sintomas se relacionam entre a vida laboral e a vida pessoal. No entanto, a SB não se trata de um incômodo pessoal ou de um sintoma isolado e passageiro, antes, é multifatorial e gradual intrínseco ao meio ambiente do trabalho.

Na prática, é comum o trabalhador ir ao médico especialista de um determinado sintoma e tratar aquela manifestação clínica, porém, ao retornar ao ambiente de trabalho, o empregado volta a sentir a intensificação de outros sintomas, como por exemplo, taquicardia, náuseas, diarreia, dor de cabeça, irritabilidade. Somente após alguns exames e consultas com diferentes médicos especialistas, o trabalhador é encaminhado para uma avaliação junto ao médico psiquiatra, que é o profissional mais adequado para diagnosticar a referida doença ocupacional por haver uma série de subjetividades para além dos sintomas evidentes.

De posse do diagnóstico correto, que constata a síndrome de burnout no trabalhador, este deve apresentar-se à sua empresa a fim de emissão da CAT e, afastado por mais de 15 (quinze) dias, pode requerer ao INSS o benefício do auxílio-doença acidentário, por trata-se de doença ocupacional.

⁴⁸ ANAMT - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Entenda as principais diferenças entre Burnout, estresse e depressão.** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/porta1/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>. Acesso em: 26 out. 2023.

Em sendo deferido o referido benefício previdenciário, o trabalhador terá direito à estabilidade provisória por 12 (doze) meses quando do término de tal benefício.

Pelo fato do ambiente de trabalho ter afligido a subjetividade do trabalhador, além de possíveis gastos com medicamentos, consultas e terapias, este poderá requerer indenização material e moral a fim de mitigar os danos causados.

Não é comum que o trabalhador acometido de SB seja aposentado por invalidez, pois com o devido tratamento e afastamento do trabalho, o empregado ressignifica sua vida e se reinsere no mercado de trabalho.

Ao retornar, é importante que haja uma readaptação funcional ou que o empregador tome uma série de medidas a fim de que o meio ambiente de trabalho se torne saudável, em toda a sua extensão, para minimizar novas incidências.

5.3. RECONHECIMENTO JURÍDICO

O TST considerou a SB como tema do mês de fevereiro do corrente ano a fim de atualizar ministros e servidores a respeito desta relevante matéria, que tem sido debatida juridicamente na contemporaneidade⁴⁹.

Segundo levantamento feito pela Trench Rossi Watanabe por meio da plataforma Data Lawyer, há 8.118 processos judiciais ativos ou arquivados relacionados à SB, desde 2014, no Brasil. O pico se deu na pandemia da Covid-19, em 2021, quando 1.500 processos foram ajuizados. O valor médio das causas margeia a cifra de 300 mil reais⁵⁰.

Na seara jurídica que versa sobre a responsabilidade civil que resulta de doença ocupacional, a jurisprudência do TST se inclina no sentido de considerar a presença de três elementos para a responsabilização do empregador, quais sejam: ocorrência do fato deflagrador do dano ou o próprio dano; o nexos causal ou concausal; e a culpa empresarial, excluídas as hipóteses de responsabilidade subjetiva. Ademais, em se tratando de doença ocupacional, o Egrégio Tribunal entende que se presume a culpa do empregador em dano moral, conforme verifica-se no fragmento do acórdão a seguir:

[...] essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício.

⁴⁹ Disponível em:

https://www.tst.jus.br/documents/1295387/22599569/2023_02_bibliografia_burnout_direito_trabalho_final.pdf/da635bb1-bbf5-74ef-3950-cfc3842e54e1?t=1675196836776. Acesso em: 01 out. 2023.

⁵⁰ Disponível em: <[Burnout: ações para saúde mental aumentam, mas faltam políticas estruturadas \(futurodasaude.com.br\)](https://www.futurodasaude.com.br)>. Acesso em: 23 nov. 2023.

Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. (TST, 3ª T., Ag-AIRR-11787-11.2017.5.15.0059. Acórdão. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, j. em 30/06/2021)

Constata-se que antes mesmo da vigência do reconhecimento da SB como doença ocupacional pela OMS, em 2022, por unanimidade, no caso em comento, a 3ª Turma do TST deferiu pedido de indenização pelos danos causados em razão da patologia agravada à vendedora de loja, que estava grávida e passou por atos vexatórios de seu próprio chefe imediato durante tal período de tamanha sensibilidade emocional.

Vale considerar que a reclamante do caso ora em análise recebeu encaminhamento para atendimento médico psiquiátrico, recebendo o devido diagnóstico que ratificou sua incapacidade laborativa, além de apresentar testemunhas que corroboraram com a demonstração cabal de que o gerente da loja continuamente a constrangia em público com gozações em virtude da sua limitação física temporária por estar gestante.

A seguir, verificam-se outras decisões do TST referentes à matéria em apreço, com base nas referências indicadas pela Comissão de Documentação e Memória do Insigne Tribunal ao abordar a síndrome de esgotamento profissional como o tema do mês, conforme anteriormente mencionado.

A título de exemplificação referente à dificuldade de fixar um valor proporcional reparatório ao dano moral por SB, destaca-se o caso em que a 2ª Turma do TST majorou a indenização por danos morais no valor de R\$60.000,00 (sessenta mil reais) a uma ex-gerente operacional de banco, que trabalhou por 26 anos em determinada instituição financeira, acometida por SB, em que apresentou humor depressivo e desinteresse gradual pelo trabalho, ao interpor Recurso de Revista (RR) ao TST, pelo fato do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região haver reduzido sua indenização de R\$30.000,00 (trinta mil reais) para R\$10.000,00 (dez mil reais)⁵¹.

A ex-funcionária precisou se afastar das suas funções laborativas após diagnóstico de síndrome de esgotamento profissional em virtude de cumprimento de metas e cobranças

⁵¹ TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29.4.2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 8.5.2015.

excessivas em prazos insuficientes, percebendo benefício acidentário do trabalho. A seu turno, o banco alegava que a funcionária encontrava-se depressiva em razão de fatores alheios ao ambiente de trabalho, relativos a questões familiares e financeiras, a fim de descaracterizar o nexo causal entre o esgotamento físico e mental e o vínculo empregatício.

Entretanto, fundamentado no laudo médico e nas oitivas de testemunhas, a Vara do Trabalho de União da Vitória (PR) reconheceu a culpa exclusiva do empregador, condenando-o à indenização por danos morais.

Todavia, o TRT da 9ª Região, em julgamento de Recurso Ordinário (RO) da empresa, reduziu o valor da indenização e limitou o pensionamento mensal até perdurar a incapacidade laborativa da empregada.

Por seu turno, o TST reconheceu a violação dos artigos 5º, inciso V, CRFB/88 e 944, CC/02, que tratam da proporcionalidade da indenização à extensão do dano causado, o valor majorado fixado considerou os laudos médicos que indicavam a imprevisibilidade de retorno às atividades funcionais da paciente, bem como os métodos de segurança e saúde do trabalho ineficazes adotados pelo empregador ciente dos sintomas apresentados pela empregada e o porte econômico do empregador.

Destaque-se que o TST tem reconhecido o direito à reintegração de trabalhador dispensado, quando portador do distúrbio emocional advindo da ambiência laboral, mesmo que não haja qualquer óbice quando da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), conforme verifica-se no caso a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA DEFERIDA NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADA DISPENSADA QUANDO PORTADORA DE SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA O EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. 1. Mandado de segurança impetrado contra decisão interlocutória de deferimento de tutela provisória de urgência, na qual determinada a reintegração de empregada portadora de Síndrome de Burnout, com restabelecimento do plano de saúde corporativo e emissão de CAT. [...] 3. In casu, a autoridade apontada como coatora pontuou que a Litisconsorte passiva é portadora de Síndrome de Burnout, com tratamento em curso, que estava com a capacidade laborativa comprometida ao tempo da dispensa e que havia nexo de causalidade entre o adoecimento e a prestação de serviços. 4. A decisão preserva, em princípio, a garantia provisória de emprego ao trabalhador acidentado, na forma do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, em sintonia com a diretriz da Súmula 378, II, e da OJ 142 da SBDI-2 do TST, na medida em que reconhecida a doença ocupacional após a dispensa, bem como o nexo de causalidade com a prestação de serviços, ainda que ausente o afastamento superior a quinze dias. 5. Não há violação do artigo 6º, § 2º, da Lei 605/1949, preceito legal que não estabelece hierarquia entre os profissionais médicos que possam atestar a incapacidade laborativa do trabalhador ou a caracterização de doença ocupacional, mas apenas a prevalência dos atestados da instituição da Previdência Social, do médico do Serviço Social do Comércio ou

Indústria e do médico da empresa ou por ela designado para efeito de justificação de ausência com preservação da remuneração. 6. A eventual descaracterização da enfermidade que acomete a Litisconsorte passiva como doença ocupacional é providência que reclama o exame aprofundado da controvérsia, com dilação probatória, insuscetível de viabilização no mandado de segurança. Desse modo, por ora, demonstrada a probabilidade de que o direito invocado na reclamação trabalhista realmente exista, ao lado do periculum in mora, não há espaço para concessão da segurança e cassação da tutela de urgência deferida no feito originário. 6. Segurança denegada. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TST - RO: 6933-54.2017.5.15.0000, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 18/09/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018).

Cumprе informar que dentre as alegações do empregador que impetrou o RO junto ao TST foram: o tempo de trabalho da empregada ser menor de 2 (dois) anos; fotos que evidenciam a vida ativa na esfera social da empregada à época do seu desligamento; e de não ter havido qualquer ressalva por parte da entidade sindical quando da homologação do TRCT.

Todavia, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST, por unanimidade, negou provimento do RO em virtude da empregada receber diagnóstico do acometimento da SB, por diferentes profissionais de saúde, ainda quando esta se encontrava com o seu vínculo empregatício ativo, por motivos de excesso de cobranças de resultados no seu trabalho, portanto, o distúrbio emocional se deu em razão da sua vida laboral (embora, à princípio, a SB manifesta-se em períodos prolongados), não havendo pertinência com sua vida social à parte do meio ambiente do trabalho, além do entendimento de que o exame demissional e a homologação sindical do TRCT não invalidaram os diagnósticos médicos anexos nos autos.

5.4. POLÍTICA DE PREVENÇÃO

O Ministério da Saúde informa que o tratamento da SB é feito com psicoterapia, podendo haver ministração de remédios antidepressivos e/ou ansiolíticos. O tratamento começa a surtir efeito entre um e três meses, podendo perdurar mais tempo, conforme a especificidade do caso⁵². Entretanto, é certo que em vez de remediar danos, o ideal é evitar que estes ocorram. Nesse sentido, prevenir é o melhor remédio tanto para indivíduos quanto para organizações.

As intervenções individuais são voltadas às práticas de enfrentamento aos agentes estressantes e promoção ao autocuidado, já as intervenções organizacionais dizem respeito à remodelação das condições físico-ambientais do trabalho, objetivando melhor integração de trabalho em equipe, flexibilização de horários, coparticipação na tomada de decisões e plano

⁵² Disponível em: <[Síndrome de Burnout — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)>. Acesso em: 23 nov. 2023.

de carreira bem definido. Assim, é possível obter significativa redução de incidências de distúrbio emocional relacionado ao ambiente de trabalho (PERNICIOTTI et al, 2020, p. 46).

Ressalte-se que embora o empregador seja o principal responsável pela manutenção da saúde do trabalhador, para além das questões jurídicas e legais, este não pode se furtar da sua responsabilidade pessoal de intervir nesse processo de prevenção, uma vez que a SB desenvolve-se por uma série de fatores ambientais, sociais e individuais. Portanto, não há que se falar em prevenção de SB sem que se reconheça a importância da conjugação de intervenções individuais e organizacionais nesse processo, conforme Patrícia Perniciotti aduz:

Por essa razão, recomenda-se a utilização das intervenções combinadas, as quais associam dois ou mais tipos de intervenções visando modificar de forma integrada as condições de trabalho, a percepção do trabalhador e o modo de enfrentamento diante das situações estressantes (Garrosa et al., 2002; Melo & Carlotto, 2017; Murta & Tróccoli, 2007).

Outras estratégias para a prevenção da síndrome de Burnout incluem os grupos de suporte, terapia cognitiva-comportamental e programas voltados para a diminuição do estresse (Moss et al., 2016). (PERNICIOTTI et al, 2020, p. 46).

Tal conscientização é imprescindível para que o trabalhador, idealmente, exerça plenamente suas atividades laborais até o cumprimento do tempo de serviço para efeitos de aposentadoria, bem como possa usufruir de uma condição satisfatória de saúde para todas as demais atividades da vida humana.

Segundo pesquisa realizada em 2019 pela a International Stress Management Association (ISMA), 32% da população economicamente ativa no Brasil sofre com sintomas relacionados à SB. Em outro levantamento feito no período de pandemia da Covid-19, esse número alavancou para 44% de trabalhadores que afirmaram apresentar sintomas de esgotamento profissional⁵³.

Tais números são extremamente preocupantes no sentido de evidenciar o quanto potencialmente empregados estão sujeitos ao desgaste físico-mental inerentes ao meio ambiente do trabalho e de como urge a necessidade de implementação de políticas de prevenção à SB, inclusive a partir de fiscalização e recomendação dos órgãos públicos, que devem ser parceiros dos empregados e empregadores na promoção da saúde do trabalhador, da saúde pública e no desenvolvimento econômico, conforme preconiza a própria Constituição da República.

No que se refere à intervenção organizacional em números, pesquisa da Top Employers Institute revela timidamente crescimento de programas de prevenção à SB nas

⁵³ Disponível em: <[Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas | Veja Saúde \(abril.com.br\)](https://www.abril.com.br/saude/burnout-problema-e-reconhecido-pela-oms-e-faz-cada-vez-mais-vitimas)>. Acesso em: 23 nov. 2023.

empresas brasileiras, cerca de 25% delas há, de fato, iniciativas bem estruturadas para promoção de ambiente de trabalho saudável⁵⁴.

Diante da constatação desse crescimento, vislumbra-se um cenário otimista que indica maior preocupação do empregador na formulação de iniciativas de prevenção à SB, ainda mais que a tendência seja, para efeitos de contenção de despesas e custos, equipes de trabalho otimizadas, assim, o trabalhador engajado e saudável se torna um ativo mais do que importante para os planos estratégicos das empresas.

⁵⁴ Disponível em: <[Crescem programas nas empresas contra a síndrome de burnout - ABRH Brasil](#)>. Acesso em: 23 nov. 2023.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional que bem representa a realidade de mundo dos trabalhadores numa nova era do capitalismo, que não permite a desconexão, em meio à tecnologia, e, impõe ao trabalhador uma suposta expressão de sucesso, por meio de uma inalcançável perpetuação de excelência e de entrega integral de si mesmo, de modo que não haja distinção da vida profissional da vida pessoal.

A classificação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde é um marco importante no entendimento de que o meio ambiente do trabalho mal gerido pode ensejar esgotamento profissional a ponto de que o empregado se apresente incapaz parcial ou totalmente para as atividades laborativas. Nesse sentido, coloca-se em evidência a responsabilidade civil do empregador, como aquele que é o principal responsável pela saúde do trabalhador, assim, robustecendo ao trabalhador melhores condições de pleitear os seus direitos trabalhistas e previdenciários perante o INSS e/ou a Justiça.

A Constituição da República de 1988 bem procura abarcar o cuidado com o meio ambiente em suas diversas dimensões, incluindo o meio ambiente do trabalho, o qual não deve ser considerado apenas em seus aspectos físicos, como normalmente era subentendido, mas compreende também a subjetividade que integra as condições adequadas para a execução de atividades profissionais, bem como pelo zelo da saúde do trabalhador em todas as suas dimensões. Nesse prisma, enaltece-se o ordenamento jurídico brasileiro, bem como o Judiciário, à luz dos casos verificados, que antes mesmo do reconhecimento da Síndrome de Burnout por parte da OMS como doença ocupacional, há um entendimento consolidado de que o trabalhador, quando acometido da referida síndrome e devidamente notificado em laudo médico anexo aos autos, deve obter amparo trabalhista e previdenciário equiparado a acidente de trabalho.

O diagnóstico de Síndrome de Burnout nem sempre é fácil de ser devidamente reconhecido, em virtude de uma série de sintomas que se conectam a outras questões da vida social e pessoal do trabalhador. Diferentemente de outras entidades mórbidas psíquicas, como a depressão e o estresse, a Síndrome de Burnout se configura intrinsecamente às condições físicas e ambientais do trabalho. Saliente-se que, infelizmente, médicos psiquiatras, que possuem a especialidade própria para diagnóstico de Síndrome de Burnout, são profissionais escassos oferecidos pelo Sistema Único de Saúde, além de haver preconceito em boa parte da sociedade quanto à procura de atendimento desse tipo de profissional.

Como visto, a sociedade como um todo suporta inúmeros prejuízos quando do acometimento de acidente do trabalho. Portanto, é importante que os órgãos públicos, tais como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho, por meio das auditorias, empregadores e empregados intervenham no meio ambiente do trabalho, implementando medidas estruturantes de prevenção e promovendo informações educativas sob o tema a fim de minimização dos riscos de esgotamento profissional. Nesse aspecto, o próprio trabalhador, como a parte mais frágil do vínculo empregatício, precisa agir com autocuidado, desenvolvendo as demais áreas da vida, como a esfera social, bem-estar físico, bons relacionamentos familiares, dentre outros, a fim de que a dimensão do trabalho seja vista como parte da vida e não como o todo.

Por fim, tanto empregados quanto empregadores devem respeitar o contrato de trabalho e envidarem esforços integrados a fim de que o meio ambiente do trabalho seja saudável e benéfico a ambos, pois trabalhadores satisfeitos com as condições de trabalho são mais produtivos e menos tendentes ao absenteísmo e ao afastamento do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Manuella Santos Carneiro *et al.* “**Classificação Internacional das Doenças - 11ª revisão: da concepção à implementação**”. In: Revista de Saúde Pública, São Paulo, ano 2022, 9 nov. 2020. Disponível em:

<<https://scielosp.org/pdf/rsp/2020.v54/104/pt>>. Acesso em: 26 jun. 2023.

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lorenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a síndrome de Burnout e o necessário reconhecimento de um direito à desconexão laboral. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, 2021. Disponível em:

<<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315>>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ALVES, Gean Ferreira; LEÃO Semírames de Cássia Lopes. “**Síndrome de Burnout e o adoecimento no ambiente de trabalho: o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias**”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 149-169, abr./jun. 2021. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190042/2021_alves_gean_sindrome_burnout.pdf?sequence=1 & isAllowed=y>. Acesso em: 11 jun. 2023.

ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; VIANA, Juliana Pimentel. **A precarização das relações de trabalho no cenário sócio-político contemporâneo: análise do tratamento médico-jurídico dado à síndrome de Burnout**. Revista Pleiade, Foz do Iguaçu, v. 15, n. 33, p. 63-74, jul./dez. 2021. Disponível em:

<<https://pleiade.uniamerica.br/index.php/pleiade/article/view/709>>. Acesso em: 24 jun. 2023.

ANAMT - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Entenda as principais diferenças entre Burnout, estresse e depressão**. Disponível em:

<<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>>. Acesso em: 26 out. 2023.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental / Paulo de Bessa Antunes**. – 20. ed. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 1-10.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo Nº **TST-AIRR-11787-11.2017.5.15.0059**. Brasília, 30 jun.. 2021. Disponível em:

[Consulta Processual \(tst.jus.br\)](https://www.tst.jus.br). Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo N° **TST-RO - 6933-54.2017.5.15.0000**. Brasília, 18 set. 2018. Disponível em: [Consulta Processual \(tst.jus.br\)](https://www.tst.jus.br). Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo N° **TST-RR-959-33.2011.5.09.0026**. Brasília, 08 mai. 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=959&digitoTst=33&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0026&submit=Consultar>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 55-70.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** — Maurício Godinho Delgado. — 18. ed. -- São Paulo : LTr, 2019, p. 63-71, 100-109, 737-756.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 2.ed. São Paulo:Saraiva, 2005. v.2. p.141.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 9. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Ênio Paulo Giachini, 2 ed. Ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992, pp. 109-119.

INSTITUTO SOCIOCULTURAL BRASIL CHINA. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho com Ministro do TST Alexandre Belmonte #Legal Talks 007**. São Paulo. (1h 0 min. 30 seg.). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=eKXlrCBeiUk>>. Acesso em: 22 out. 2023.

Jorge Neto, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 673-683.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 38-48, 1082-1088.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes de trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 18-40.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 40-78.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Estrés en el trabajo: un reto colectivo**. 1. ed. Geneva: ILO, 2016. Disponível em:

<<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2023.

GAZETA DO POVO. Katna Baran, especial para a Gazeta do Povo. «**CLT completa 70 anos em busca de fôlego novo**». Disponível em:

<<https://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/clt-completa-70-anos-em-busca-de-folego-novo-ev99ev8zj88mz3bgthe36ifym/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a, p. 29-48.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 93-127, 331-391.

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: [PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o](#)

[direito do trabalho e o direito ambiental. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. \(tst.jus.br\)](#). Acesso em: 16 out. 2023.

PERNICIOTTI, Patrícia et al . **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção**. Rev. SBPH, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020. Disponível em:

<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext & pid=S1516-08582020000100005 & lng=pt\ nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 23 nov. 2023.

SALIM, Adib Pereira Netto. **A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v.41, n.71, p.97-110, jan./jun. 2005. Disponível em: [Adib-Salim.pdf \(tst.jus.br\)](#). Acesso em: 22 out. 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia do trabalho**. In R. Mendes (Org.), Patologias do trabalho. São Paulo: Atheneu, 1996, p. 289-310.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo** / Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. - 14. ed. - Rio de Janeiro: Record, 2009, p. 9-33.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 1, p. 65-72.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 32-38.

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

WHO (OMS em português). **ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics**. 2022. Disponível em:

<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f129180281>. Acesso em: 01 out. 2023.