

RESPONSABILIDADE CIVIL DE EMPREGADORES EM CASOS DE DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT EM SEUS COLBORADORES

Raissa Lopes Ventura

Bacharelanda em Direito – FDCI

raissalopes856@gmail.com

Henrique Nelson Ferreira

Professor orientador.

Especialista em Direito da Economia e da Empresa – FGV/RJ.

Professor na Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim/ES – FDCI

hnelsonferreira@gmail.com

RESUMO

O artigo teve como foco a responsabilidade civil do empregador em casos de depressão e Síndrome de Burnout ocupacionais, do ponto de vista da Legislação. O objetivo da pesquisa foi analisar se as ações do empregador, seja com dolo ou por displicência, ou por não prover um ambiente seguro para o trabalho, podem torná-lo responsável civilmente por doenças ocupacionais de cunho emocional. A metodologia aplicada na elaboração da pesquisa foi a pesquisa bibliográfica, com fontes que incluíram Leis cujo objeto era pertinente com o tema, e também artigos científicos sobre o assunto. De acordo com os resultados da pesquisa, foi possível concluir que, se comprovada falha por parte do empregador em proporcionar condições de trabalho dignas e seguras, e que se o descuido ocasionou a doença ocupacional psicológica, o empregador pode ser responsabilizado civilmente.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Depressão. Empregador. Responsabilidade civil.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre a saúde mental do colaborador e seu trabalho está fortemente ligada à dinâmica de sua vida profissional, principalmente considerando a organização do corpo social do indivíduo, baseado na livre iniciativa juntamente com os valores sociais do trabalho. A

sociedade é fortemente pautada no trabalho, o qual estabelece parâmetros que vão além do aspecto econômico, definindo até mesmo fatores existenciais do sujeito, não só no sentido de assegurar sua sobrevivência, mas também para construir sua própria identidade como ser humano. Sua presença no mundo, que também passa pelas experiências vividas nas durante seu período laboral, moldam sua psicologia, de forma positiva ou negativa (Antunes, 2006).

A síndrome de burnout, também chamada de síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psicológico no qual o colaborador apresenta sintomas como a exaustão extrema, o estresse, e esgotamento tanto físico quanto mental. Observada primeiramente por Herbert Freudenberg nos Estados Unidos em 1974, a síndrome geralmente está relacionada com condições de trabalho desgastantes e que pressionam o indivíduo. Não é simplesmente um tipo de cansaço, mas sim uma condição de causas mais profundas que impactam distintas áreas da vida do colaborador (Freudenberg; Richelson, 1980).

Outra condição psicológica que pode surgir devido a condições de trabalho desfavoráveis ou precárias, é a depressão. A história da psicologia voltada para a saúde mental do trabalhador se destaca, especialmente, por ter demonstrado que as condições e o próprio ambiente de trabalho podem ser fatores causadores da manifestação do quadro depressivo no trabalhador. É de conhecimento comum, já por décadas, que em situações nas quais o trabalho é realizado em condições consideradas ruim, pode acarretar em diversas doenças. É importante ressaltar, todavia, que diferente da síndrome de burnout, que tem como causa exclusivamente as condições de trabalho, a depressão pode ser causada por inúmeros fatores, incluindo genéticos, familiares, trabalho, relacionamentos interpessoais, dentre outros (Trindade, 2013).

O empregador é definido da seguinte forma no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige prestação pessoal de serviços. ”. Considerando tal contexto, os atores empregado e empregador se relacionam de forma íntima, com o artigo 3º da CLT definindo o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. ” (Brasil, 1943). A interpretação em conjunto de ambos os artigos estabelece o empregador como responsável exclusivo pelos riscos econômicos do empreendimento, por ser o dono do poder econômico. Portanto, cabe a ele amenizar o ônus acarretado pela atividade empresarial.

Considerando o que diz a CLT, a respeito da responsabilidade do empregador em relação ao ônus gerado pela atividade econômica, e a prevalência cada vez maior de patologias psicológicas causadas por condições de trabalho que pressionam o colaborador, qual seria a responsabilidade civil do empresário em casos de burnout e depressão em sua equipe de trabalho?

Mesmo com a CLT definindo explicitamente a responsabilidade do empregador, correlacionar patologias psicológicas com a condições de trabalho pode ser uma tarefa complexa, pois vários fatores da vida do indivíduo podem acarretar problemas emocionais. Todavia, em alguns casos é de fato possível responsabilizar o empresário pelo desenvolvimento de condições psíquicas em sua equipe de trabalho, seja por não proporcionar um ambiente saudável de trabalho, seja por se omitir em relação a fatores estressantes dentro da empresa.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar qual é a responsabilidade do empregador, em casos nos quais seus colaboradores desenvolvam problemas psicológicos como depressão e síndrome de burnout, de acordo com as legislações trabalhistas atuais. Já os objetivos específicos incluem:

1. Discorrer sucintamente sobre o Direito Trabalhista;
2. Apresentar as características da síndrome de burnout;
3. Descrever os sintomas da depressão e sua relação com o ambiente de trabalho;
4. Averiguar a responsabilidade civil do empregador em casos de doenças psicológicas dos colaboradores manifestadas devido as condições de trabalho.

O ambiente de trabalho, juntamente com seus elementos e suas condições locais, são capazes de impactar na sua saúde tanto física quanto mental do colaborador, sendo necessário portanto cuidar e proteger o trabalhador nesse contexto, em alinhamento equiparado ao de um direito Constitucional da terceira geração, representando o resultado das relações entre os vários elementos presentes no ambiente (bens móveis e imóveis, pessoas, instalações, dentre outros), que podem influenciar no bem-estar do funcionário. Por outro lado, o poder direcional atribuído aos empregadores (estabelecido pelo art. 2º CLT), traz alguns ônus para os empresários, incluindo a proteção do ambiente de trabalho contra possíveis riscos da atividade empresarial, dever que não pode ser passado ao colaborador (Jorge Neto *et al*, 2012).

Dentro desse contexto, e salientando a ocorrência cada vez maior de doenças psicológicas relacionadas ao ambiente de trabalho, é importante entender os deveres do empregador para resguardar a saúde mental de seu colaborador, e as consequências legais em casos nos quais o cuidado com a saúde mental do trabalhador for negligenciada pelo empresário.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DIREITO TRABALHISTA, SEUS PRINCÍPIOS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme afirma Leite (2022) Direito do Trabalho possui dois períodos históricos, denominados pré-histórico e o período histórico. O período pré-histórico abrange três etapas diferentes: a escravidão, a servidão e as corporações. Durante esse período, o Direito do Trabalho ainda não havia surgido no seu formato atual. O Direito do Trabalho só veio a existir no período histórico, devido a três motivos principais: econômico, político e jurídico. Através da influência destes fatores, ocorreu o aparecimento da justiça social, com participação direta da Igreja Católica.

Por consequência, ocorreu a elaboração das primeiras legislações trabalhistas ao redor do planeta, sendo no ano de 1919 a publicação de uma das principais normas que versavam sobre o tema, o Tratado de Versalhes. Após sua publicação, foi criada a Organização Internacional do Trabalho - OIT, que possui dentre suas responsabilidades a organização, internacionalmente, das normas que protegem o trabalho humano. A criação da OIT foi de grande importância para a tentativa de se atingir um bom nível de justiça social (Romar; Lenza, 2021).

O Brasil estava presente como um dos estados-membros da OIT, sendo um de seus fundadores. Participou inclusive da Conferência Internacional do Trabalho. Diante do exposto, é possível dividir a história do Direito do Trabalho brasileiro em três estágios principais: a descoberta da escravatura, Proclamação da República e, por fim, a Revolução de Trinta. O descobrimento da abolição da escravatura aconteceu devido à discordância sobre a concepção de Direito na época da Sociedade pré-industrial; quando a era da Sociedade Industrial começa, o trabalho passou a ser de forma assalariada e subordinada (Leite, 2022).

Porém, foi na época da Proclamação da República que aconteceram as primeiras tentativas para a criação de leis que visavam proteger o trabalhador brasileiro. Enfim, foi na fase da Revolução de Trinta onde finalmente teve início o período do Direito do Trabalho no Brasil, liderado pelo então presidente Getúlio Vargas, instituindo o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e iniciando o desenvolvimento de uma Legislação Trabalhista capaz de fazer de fato alguma diferença (Romar; Lenza, 2021).

Todavia, de acordo com Leite (2022), a Justiça do Trabalho só foi criada de fato no ano de 1939, e somente no ano de 1943 o presidente Getúlio Vargas deferiu a conhecida Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. De toda a forma, mesmo depois de ter entrado em vigor, seu texto passou por inúmeras alterações, especialmente depois da promulgação da Constituição Federal de 1988. No entanto, mesmo tendo sido criticada em vários momentos, sua essência fundamental permaneceu, juntamente com sua importância para o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil (Romar, Lenza, 2021).

A relação de emprego tem como característica a realização de determinado serviço por parte do indivíduo, sendo remunerado para tal, e incluindo também uma relação de subordinação hierárquica entre empregado e empregador, sendo feita de maneira não ocasional. Para que exista uma relação de emprego comprovada, é preciso existir um vínculo de natureza jurídica, sob a regulamentação das normas trabalhistas. Portanto, a relação de emprego é incluída entre as espécies de relação trabalhistas (Romar; Lenza, 2021).

Para que uma relação de emprego seja caracterizada de fato, alguns elementos precisam estar obrigatoriamente presentes, conforme versam os artigos 2º e 3º da CLT (1943), sendo eles:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Portanto, de acordo com o que está exposto nos artigos 2º e 3º da CLT, uma relação de emprego se define através da relação entre alguns atores, incluindo a pessoa física, a não eventualidade, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação. A relação de emprego só existe quando é possível identificar a presença de todos esses fatores, concomitantemente. Se algum deles não está presente, a relação de trabalho pode até existir, mas não é possível caracterizá-la como uma relação de emprego (Martinez, 2022).

Nos casos em que a relação de emprego é consumada, surge então o chamado contrato de emprego, no qual a pessoa física, determinada como empregado, possui todas as características citadas anteriormente, beneficiando com seu serviço outra pessoa, podendo ser essa pessoa tanto jurídica quanto física, sendo esta denominada como empregador, que terá a responsabilidade de supervisionar e lidar com quaisquer riscos relacionados com o desempenho das atividades envolvidas. Fica compreendido ainda que as características correlatas ao contrato de emprego são as mesmas presentes na relação de emprego. Por fim, é através da execução das atividades que o contrato de emprego fica definido (Martinez, 2022).

Quando o contrato de emprego é consumado, ficam definidas as posições de empregado e empregador. No que se refere ao empregado, ele é uma pessoa física que está disposto a realizar uma atividade econômica para o empregador, prestando um serviço com onerosidade, com pessoalidade e sem eventualidade, subordinado hierarquicamente ao empregador. Já sobre o empregador, pode ser tanto pessoa física quanto jurídica que proporciona uma oportunidade de trabalho, sendo responsável por todos os riscos relacionados com as atividades laborais executadas pelo empregado, direcionando sua função através de sua hierarquia superior na relação de emprego (Romar; Lenza, 2021).

Dentro do Direito existem determinados princípios, fundamentais para nortear e regulamentar os muitos ramos que o Direito abrange, auxiliando ainda na interpretação e compreensão da Legislação. Todavia, o ordenamento jurídico não é formado só por regras ou princípios, uma vez que se faz necessário um entendimento entre as chamadas normas-princípios e as normas-regras. Ambos legisladores e intérpretes utilizam os princípios com o objetivo de

conceituar com maior clareza no ato de formulação das leis, bem como na execução das normas jurídicas, aplicando o sistema jurídico brasileiro (Martinez, 2022).

Quando se aplica tais princípios no ramo do Direito do Trabalho, sua influência recai na forma de interpretar a Lei, e durante a elaboração das normas e de sua execução, propiciando para legisladores, juízes, e intérpretes técnicas determinadas como ferramentas. A respeito desta questão, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, oferece a seguinte base no artigo 4º de seu texto: “Art. 4º, LINDB. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito” (Brasil, 1942).

Tal embasamento permite para o juiz utilizar os princípios em casos nos quais não existam previsões em Lei. Particularmente em relação ao Direito do Trabalho, a CLT versa no seu artigo 8º para que a Justiça do Trabalho também aplique os princípios jurídicos e regulamentos, nos casos em que a Lei apresentar omissão (Romar; Lenza, 2021).

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público [...]

O Princípio Protetor possui como função proporcionar ao trabalhador uma rede de proteção, com o intuito de assegurar uma equivalência jurídica entre empregador e empregado, uma vez que o empregado possui uma certa vulnerabilidade do ponto de vista econômico devido a hierarquia de poder. Portanto, o objetivo deste princípio é igualar a relação entre as partes, devido à diferença econômica existente entre os atores na relação de trabalho. Todavia, após a Reforma Trabalhista proporcionada pela Lei nº 13.467/2017, ocorreu uma sutil mudança em relação à proteção do trabalhador, afetando o quesito de hipossuficiência diante do contrato laboral, impactando o princípio protetor (Leite, 2022).

Ainda assim, o Princípio Protetor se coloca como o mais importante no que tange ao Direito do Trabalho, principalmente por se apresentar em três formas distintas, denominadas como as seguintes regras de aplicação: Regra *in dubio pro* operário; Regra da norma mais favorável; e por fim a Regra da condição mais benéfica. Consoante Leite (2022), sobre a Regra *in dubio pro* operário, ela determina que em caso de uma mesma norma possibilitar mais de uma interpretação, deve-se prevalecer aquela que beneficiar o trabalhador. Já em relação à Regra

da condição mais benéfica, ela estabelece que mesmo com surgimento de nova norma trabalhista, não será possível alterar a prevalência do mais benéfico para o trabalhador, para um cenário que seja desvantajoso para ele.

De acordo com Romar e Lenza (2021) o Princípio da Irrenunciabilidade determina a impossibilidade de renúncia do direito trabalhista por parte do empregado, mesmo que por sua escolha. Porém, a Reforma Trabalhista impactou especificamente esse princípio, uma vez que inseriu no sistema jurídico cenários nos quais o trabalhador pode negociar questões sobre o contrato de trabalho, como indica o artigo 444, presente na CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, busca proteger a constância e manutenção do trabalho, colocando à disposição ferramentas que preservem a relação de emprego no longo prazo. Este princípio em específico busca ser conservador em relação à família, sendo responsável pela natureza alimentar. Portanto, o ordenamento jurídico prioriza como base a defesa da continuidade do emprego pelo máximo de duração possível (Leite, 2022).

O Princípio da Primazia da Realidade determina que os fatos como realmente aconteceram possuem superioridade em relação à documentos contratuais ou cláusulas. Este princípio possui o intuito de proteger a verdade dos fatos como ocorreram, podendo ser aplicada contra ou a favor do empregado. O Princípio da Primazia da Realidade busca a averiguação da verdade dos fatos ocorridos durante relação de trabalho entre as partes. No caso de ser constatada discrepância entre a realidade e as cláusulas no contrato, a veracidade dos fatos será o fator determinante para a elaboração do parecer jurídico sobre a questão (Martinez, 2022).

Conforme afirma Leite (2022) o Princípio da Razoabilidade não é exclusivo do ramo trabalhista do Direito, pois também é aplicado em outras áreas. Em relação a sua aplicação no Direito do Trabalho, este princípio é implementado nos casos em que seja urgente certificar se

um determinado comportamento de fato ocorreu, com o objetivo de diferenciar o que foi real e o que foi simulado, sendo aplicado tanto para empregado quanto para empregador.

Encerrando, o Princípio da Boa-fé se baseia na suposição de que a honestidade e a boa-fé estão presentes em todo o contrato de trabalho, sendo compartilhadas por empregado e empregador. O Princípio da Boa-fé também não é exclusivo do ramo trabalhista do Direito, porém, possui como objetivo principal proteger a relação de trabalho. Com isso, busca-se garantir que o empregador assuma as responsabilidades legais que possui em relação ao empregado, e da mesma forma, que o empregado execute sua função com retidão e dedicação (Romar; Lenza, 2021).

2.2 SÍNDROME DE BURNOUT E DEPRESSÃO

O conceito de Síndrome Burnout foi proposto primeiramente por Herbert Freudenberg em meados da década de 1970, nos Estados Unidos. A observação surgiu em pesquisas sobre a desmotivação e falta comprometimento, onde também foi averiguada a presença de sintomas psíquicos e físicos perda em voluntários que estavam em tratamento contra as drogas em uma instituição (Freudenberg; Richelson, 1980). Aproximadamente no mesmo período, Christina Maslach utilizou o termo Burnout em suas pesquisas, se referindo ao peso emocional adquirido no trabalho e como ele afetava profissionais da saúde do ponto de vista psicológico (Maslach; Jackson, 1981).

A Síndrome de Burnout se manifesta em situações nas quais o indivíduo não toma providências para eliminar o fator estressor, e sua permanência pode acarretar em um estresse crônico, que eventualmente pode ocasionar o burnout. Diagnosticar rapidamente sintomas da síndrome pode indicar futuros problemas de rendimento, tanto a nível escolar como laboral, e permite uma intervenção precoce que no geral produz bons resultados (Carlotto, 2006).

A Síndrome de Burnout tem recebido considerável atenção como um problema social devido a sua prevalência, com estudos voltados para sua compreensão. A síndrome se desenvolve como uma resposta a fatores que causam estresse durante a jornada de trabalho (Malasch *et al.*, 2001). A Síndrome de Burnout possui 4 tipos de manifestação (Jodas; Haddad, 2009)

- a) A física, onde o trabalhador apresenta insônia, falta de apetite e contínua;

- b) A psíquica, com sintomas que incluem a falta de atenção, problemas de memória, frustração e alto grau de ansiedade;
- c) A comportamental, na qual o indivíduo se torna negligente no trabalho, se irrita em determinadas situações, tem a concentração prejudicada, e passa a ter mais conflitos com seus colegas de trabalho;
- d) E por fim a defensiva, na qual o colaborador se isola dos demais, se sente impotente, a qualidade do seu serviço diminui, e sua atitude se torna cínica.

A Burnout é uma síndrome de ordem psicológica que atinge colaboradores com estresse crônico devido às condições de trabalho, se manifestando principalmente em indivíduos que precisam trabalhar próximo de outras pessoas. A síndrome apresenta três características distintas: a exaustão emocional, a despersonalização, e, por fim, a redução da realização pessoal (Grazziano; Bianchi, 2010).

A exaustão emocional é o sintoma que efetivamente identifica a síndrome. É a primeira manifestação apresentada pelo colaborador devido a carga excessiva de trabalho, conflitos interpessoais e estresse por exigências contínuas, resultando em enfrentamentos, distanciamento tanto emocional quanto cognitivo do trabalhador relativo ao seu trabalho. A despersonalização acontece como uma resposta de defesa contra a exaustão emocional, dando origem ao distanciamento entre o indivíduo, seu trabalho e sua equipe. Já a redução de realização pessoal dá origem a um sentimento de inadequação profissional e pessoal no indivíduo em relação a seu trabalho, com perda de confiança e dificuldade para se destacar entre os outros colaboradores (Grazziano; Bianchi, 2010).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2023) a depressão pode ser considerada um transtorno psicológico de prevalência comum, com sintomas que incluem tristeza profunda, falta de interesse, falta de prazer na realização de atividades cotidianas, mudanças de humor que variam entre o sentimento de culpa até a baixa autoestima, podendo ainda prejudicar o sono da pessoa acometida e seu apetite. São relatados também cansaço constante e desconcentração. A depressão se torna de fato preocupante na ocasião em que os sentimentos negativos se tornam tão destruidores que o indivíduo não consegue dar continuidade em sua própria vida. A chamada síndrome depressiva é a manifestação psicológica de maior destaque neste início de século, sendo, de acordo com a OMS, quinto maior problema de saúde pública mundial (OMS, 2021).

A depressão é uma síndrome de alta complexidade, na qual o fator causador precisa ser identificado no diagnóstico. É classificada como um transtorno de humor, enquadrada nos códigos F30-F39, da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10). Salienta-se que para a depressão ser considerada como uma doença laboral, exige um criterioso processo probatório, juntamente com uma percepção humanista por parte do perito, uma vez que é difícil definir a relação entre a patologia, as condições nas quais a atividade laboral é realizada, e o próprio ambiente de trabalho em si (OMS, 2021).

2.3 SÍNDROME DE BURNOUT E DEPRESSÃO COMO DOENÇAS OCUPACIONAIS

A Síndrome de Burnout está sendo estudada de forma profunda, e é considerada uma mazela que impacta a saúde mental dos colaboradores, o seu nível de produtividade, e seu sentimento de realização com o trabalho. A pressão cada vez maior por bons resultados, e um apoio insuficiente por parte da organização acabam por fomentar sua manifestação nos trabalhadores, sendo fundamental na atualidade prevenir e conscientizar os colaboradores sobre a doença, assegurando a eles tratamento e suporte adequados, juntamente com um ambiente de trabalho menos propenso ao desenvolvimento da doença (Costa *et al.*, 2024).

O conceito científico de Burnout é recente, que através de pesquisas em nível mundial foi alterado e ampliado. Foi preciso reconhecer a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional devido a sua prevalência cada vez mais comum, causada pelo estresse gerado nas atividades exercidas no trabalho, que se caracteriza pela grande exigência emocional e o suporte falho oferecido pela empresa. Com o cenário competitivo cada vez mais acirrado, jornadas de trabalho mais longas e a exigência por bons resultados, o trabalhador tende a sentir desgastado do ponto de vista emocional (Fernandes *et al.*, 2022).

A doença ocupacional engloba mazelas físicas e psicológicas que se desenvolveram devido as atividades desempenhadas durante o trabalho, acarretando incapacidade temporária ou permanente ou impacto negativo no bem-estar do colaborador. A síndrome de Burnout, conhecida especialmente pelo esgotamento físico e mental que causa, além de despersonalizar e prejudicar a noção de realização do indivíduo, passou a ser abrangentemente considerada

como uma doença do trabalho, principalmente nos ambientes com elevado grau de pressão (Costa *et al.*, 2024)

Tal alteração de entendimento ocorreu devido a compreensão mais profunda da relação entre fatores organizacionais, incluindo excesso de trabalho, apoio emocional insuficiente e ambientes laborais tóxicos, com a manifestação do Burnout. A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a síndrome como uma doença ocupacional, inserida na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID 10), salientando a urgência da elaboração de políticas e práticas que promovam a saúde mental no trabalho (OMS, 2021).

Hoje em dia o trabalho é considerado como possível causador de depressão, uma vez que mudanças significativas na rotina de trabalho podem afetar a saúde mental do colaborador de tal forma, que eventualmente pode desencadear um quadro depressivo. Em lista publicada pelo INSS sobre doenças ocupacionais no Anexo II do Decreto n. 3.048/99, os chamados transtornos mentais ligados ao trabalho já apareciam (Brandão, 2010).

Em alguns casos de depressão, não é possível apontar o principal fator causador, uma vez que o transtorno é multifatorial, podendo ter origem genética, emocional, no trabalho ou em traumas do período da infância. Mesmo sendo difícil para profissionais da área determinarem que a causa depressão está ligada ao trabalho, utilizando alguns presentes na relação empregatícia, juntamente com uma anamnese criteriosa e uma análise do ambiente onde o contrato é cumprido, pode-se fazer um diagnóstico (Jorge Neto *et al.*, 2012).

2.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE BURNOUT E DEPRESSÃO

Responsabilidade civil é a obrigatoriedade de ressarcir dano causado a outrem, agindo ou se omitindo, baseado no dever de sanar o prejuízo causado, podendo ser de categoria subjetiva ou objetiva. O objetivo de ambas é a reparação do dano, a diferença está em como a culpa é atribuída, além dos processos distintos para averiguar a culpa em cada caso (Costa *et al.*, 2024).

Em uma de relação de trabalho, o empregador possui a responsabilidade civil de cuidar da segurança, bem-estar, e saúde dos colaboradores. Em tal contexto, a responsabilidade civil

baseia-se na obrigação de ressarcir prejuízo causado terceiros, por ilicitude ou descumprimento de obrigação. No contexto de contratos de trabalho, ter o empregador como responsável é fundamental para assegurar que danos cometidos por violar direitos trabalhistas sejam reparados (Dias, 2023).

Para a responsabilidade civil ser caracterizada, é preciso que estejam presentes elementos que provem que o indivíduo deve ser responsabilizado. Tais elementos foram previstos no texto do Código Civil de 2002, particularmente destacados nos artigos 186 e 927. Em relação ao artigo 186, o Código Civil estabelece que responsabilidade civil é resultado de ato ilícito cometido, com dolo ou não, e que gere prejuízo a outrem (Brasil, 2002).

O artigo 186 versa sobre a responsabilidade subjetiva, que para ser caracterizada necessita da existência de culpa por fatores como negligência, imperícia ou imprudência, ou intensão de causar de fato o dano. Para que a responsabilidade subjetiva seja comprovada, quem acusa tem o ônus de provar que o agente negligenciou seu dever de cuidado, sendo necessário averiguar as atitudes do acusado (Hipólito, 2021).

Por sua vez, a responsabilidade objetiva é abordada no artigo 927, que se caracteriza mesmo sem presença de culpa, sendo necessário somente comprovar o prejuízo e a relação causa/consequência entre o ato do responsável e o dano. A responsabilidade do autor ocorre mesmo que não haja negligência, imprudência ou intenção (Válio, 2018).

A responsabilidade civil é comprovada primeiramente pelo dano sofrido por outrem, que pode ser físico, emocional ou material, causado por uma ação ou omissão. Este dano necessita de ressarcimento, e pode vir em forma material, estética, moral ou existencial. O requisito seguinte para a comprovação de responsabilidade civil é a relação causa/efeito, que prova que o comportamento do acusado causou dano à vítima. Este vínculo é fundamental, pois sem ele não é possível a comprovação de culpa (Hipólito, 2021).

Por fim, o terceiro requisito que caracteriza a responsabilidade civil é o dolo ou culpa. Em casos de responsabilidade subjetiva, o acusado só será considerado responsável se for comprovado dolo ou culpa. Na responsabilidade subjetiva o acusado precisa de fato ter culpa pelo prejuízo causado (Dias, 2023).

Todavia, existem casos onde a responsabilidade civil é considerada objetiva, sem necessidade de provar culpa. Em cenários nos quais existe alto risco atrelado às atividades desempenhadas pelo agente, ocorre atribuição de responsabilidade mesmo que não haja culpa ou descuido, justificando a reparação do prejuízo (Válio, 2018).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, o empregador e sua responsabilidade civil estão ligados ao direito que os trabalhadores têm de serem protegidos e indenizados caso ocorra algum acidente de trabalho, prejuízos à saúde ou qualquer outro dano com causa na função laboral. No artigo 7º da Constituição Federal de 1988 é estabelecido que os trabalhadores possuem acesso aos direitos fundamentais, dentre eles o direito a serem indenizados em casos de danos morais, materiais ou físicos, causados por condições de trabalho inadequadas (Brasil, 1988).

A CLT corrobora a responsabilidade do empregador de assegurar um ambiente adequado para a realização do trabalho. Em seu artigo 157, a CLT obriga o empregador a providenciar estratégias para prevenir acidentes, protegendo a saúde física e mental dos colaboradores. Se o empregador for negligente em relação a tais medidas, é possível responsabilizá-lo na esfera civil por qualquer dano que recaia no trabalhador, inclusive na ocorrência de acidente de trabalho e manifestação de doenças ocupacionais (Brasil, 1943).

Em casos de depressão devido ao trabalho, mesmo sendo difícil de provar sua procedência, documentos como contratos, juntamente com provas distintas, podem ser fundamentais para provar qual foi a causa da doença. Esses documentos podem incluir atestados médicos, laudos e exames que atestem a manifestação do transtorno, e o quanto ele afetou a saúde geral do trabalhador, além de sua capacidade para trabalhar. Tais provas são essenciais para que ações de indenização por depressão por atividade ocupacional tenham êxito (Costa *et al.*, 2024).

Já a Síndrome de Burnout é definida como um transtorno de origem laboral, classificado como doença ocupacional, por seus fatores causadores serem associados às condições de trabalho. O reconhecimento no Brasil da síndrome de Burnout sendo uma doença ocupacional garante ao trabalhador direito a ser indenizado e a receber ressarcimento por danos. O artigo 20 da lei nº 8213/91, regulamenta os benefícios englobados pela Previdência Social, definindo que doenças ocupacionais dão direito para o trabalhador a benefícios acidentários, como por exemplo, o auxílio-doença acidentário, e no caso de invalidez causada pela função laboral, a

aposentadoria por invalidez acidentária. Do ponto de vista da justiça do trabalho, o trabalhador pode ser indenizado por danos morais (por causa do tormento psicológico relacionado à doença) e materiais (gastos com atendimento especializado e perda de salário) (Costa *et al.*, 2024).

A Justiça do Trabalho é competente para julgar processos relativos à responsabilidade civil do empregador em relações trabalhistas, principalmente em casos nos quais o prejuízo acontece por causa de condições de trabalho que não respeitam os direitos do trabalhador. Portanto, danos resultantes de ações ou omissões por parte do empregador podem ser incluídos no Direito Trabalhista, já que a responsabilidade civil do empregador se relaciona com suas obrigações com seus colaboradores (Costa *et al.*, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as Leis Trabalhistas, Constituição Federal de 1988, e jurisprudências do TST, é possível concluir que o empregador possui responsabilidade civil em casos de Síndrome de Burnout e depressão causados pela atividade laboral, quando comprovada a causalidade entre o dolo ou inoperância do empregador e a doença, sendo passíveis de indenização.

Tal ponto de vista é reforçado pelo reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença de origem laboral, por parte da OMS, na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID 10). Se, como responsável pelas condições de trabalho de seus colaboradores, o empresário negligenciar aspectos importantes para o bem-estar da equipe, e por consequência esse descuido ocasionar no adoecimento de algum colaborador, ele poderá ser responsabilizado na esfera civil.

Tal reconhecimento, inclusive em território brasileiro, da Síndrome de Burnout como patologia com causa ocupacional assegura para o colaborador diversos direitos, incluindo indenização e ressarcimento devido a danos sofridos. Ressalta-se ainda que o artigo 20 da lei nº 8213/91, cuja função é regulamentar os benefícios agrupados na Previdência Social, define que doenças ocupacionais são geradoras de benefícios acidentários para colaboradores, incluindo o auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez acidentária, caso a invalidez tenha sido causada por consequências da função laboral.

Todavia, é importante salientar que, no caso da depressão, a comprovação que de fato foi causada pelas condições de trabalho é mais complexa, pois é uma patologia que pode se manifestar devido a vários fatores. Depoimentos de testemunhas, laudos médicos e técnicos, além de criteriosa análise das condições de trabalho são fundamentais para atestar a causalidade entre o trabalho e o transtorno, de forma a apurar responsabilidades.

De acordo com todas as informações expostas, conclui-se, portanto, que o empregador pode ser considerado responsável civilmente por doenças laborais como a Síndrome de Burnout e a depressão, desde que seja provado que a manifestação das doenças está ligada diretamente com condições de trabalho negligenciadas por parte do empresário.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo editorial, 2006.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Meio ambiente de trabalho saudável: Direito fundamental do trabalhador, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**, jan./ jun., 2010

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07/07/2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03/07/2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 06/07/2025.

BRASIL. Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Art. 1º. **Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 de setembro de 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm. Acesso em: 09/07/2025.

CARLOTTO M. S. *et al.* Burnout syndrome in college students of health area. **Psico**, v. 37, n. 1, p. 57-62, 2006. Disponível em: <https://revistaseletronicas.puocs.br/revistapsico/article/view/1412>. Acesso em: 09/07/2025.

COSTA, Nara Márdilla Silva *et al.* SÍNDROME DE BURNOUT: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v. 10, n. 11, nov. 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17111/9476>. Acesso em: 10/07/2025.

DIAS, Tainá. **Os impactos jurídicos no tocante à responsabilidade do empregador perante a classificação da síndrome de burnout como doença ocupacional.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2023. Disponível em:

<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/12765/TCC%20Taina%20Zampieron%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10/07/2025.

FERNANDES, Ana Luiza, et al. Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Rev Bras Med Trab**, v. 3, n. 14, p. 2022.

FREUDENBERG H; RICHELSON G. **Burnout: the high cost of high achievement.** 1 ed. New York: Boston Books, 1980.

GRAZZIANO E.S., BIANCHI E. R. F. Impacto del estrés ocupacional y burnout em enfermeros. **Enferm Glob**, v. 18, n. 2, 2010.

HIPÓLITO, Maiza Claudia V. **O ambiente e as doenças do trabalho.** Disponível em: **Minha Biblioteca.** São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

JODAS D. A., HADDAD M. C. L. Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Acta Paul Enferm**, v. 22, n. 2, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/Cwm4H8Sf63h4nMHc6HMwZGs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11/07/2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira *et al.* A caracterização da depressão e o contrato de trabalho. **Revista LTr**, v 76, n 12, dez. 2012. Disponível em: <https://convibra.org/publicacao/getPdf/8483/>. Acesso em: 23/05/2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MASLACH C., JACKSON S. E. The measurement of experienced Burnout. **J Organ Behav**, v. 2, n. 2. 1981. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 10/05/2025.

MASLACH C, *et al.* Job Burnout. **Annu Rev Psychol**. v. 52, p. 397-422, 2001. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11148311/>. Acesso em: 13/07/2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID-10. Vol. 1. 10. ed. Brasília: DATASUS, 2021.

ROMAR, Carla Teresa, M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado: Direito do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

TRINDADE, Marinêz. **O desafio do ônus da prova nas ações de acidentes do trabalho e adoecimento ocupacional.** *in* Refletindo sobre a Justiça do Trabalho: passado, presente e

futuro. Estudos em homenagem aos 50 anos de ACAT Org. Benizete Ramos de Medeiros. São Paulo: LTr, 2013.

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