

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO -
COGEAE**

TALITA DA COSTA CLARO

A SÍNDROME DO BURNOUT DECORRENTE DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

**São Paulo
2018**

A SÍNDROME DO BURNOUT DECORRENTE DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a aprovação no curso de Pós Graduação *Lato Sensu*, Especialização em Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE, sob a orientação do Professor Michel Olivier Giraudeau.

São Paulo

2018

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO -
COGEAE**

A SÍNDROME DO BURNOUT DECORRENTE DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Autora: **Talita da Costa Claro**

Orientador: **Professor Michel Olivier Giraudeau**

Este exemplar corresponde à redação final da Monografia defendida por Talita da Costa Claro e aprovada pela Comissão Julgadora.

Data: ____/____/____.

Assinatura: _____

Orientador Professor Michel Olivier Giraudeau

Comissão Julgadora:

São Paulo

2018

EPÍGRAFE

“Aprendi que não se deve medir o sucesso pela posição que a pessoa alcançou na vida, mas pelos obstáculos que ela teve que superar enquanto tentava ser bem sucedida.”

Booker T. Washington

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me impulsionaram a concluir o presente trabalho.

Em especial aos meus pais, cujo amor, carinho e dedicação sempre serão a razão do meu sucesso.

Agradeço também ao Professor Michel Olivier Giraudeau, meu Orientador, não só pelo empenho e dedicação para que esse trabalho se tornasse possível, mas também inegável contribuição na minha formação ao longo deste Curso.

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo um estudo crítico sobre como a modernização das relações de emprego tem afetado a saúde física e mental dos empregados, gerando a Síndrome do Esgotamento Profissional, atualmente conhecida como Síndrome de Burnout.

Objetiva-se com este trabalho, evidenciar na trajetória profissional do empregado, os fatores ensejadores da Síndrome do Esgotamento Profissional, bem como as consequências desta no ambiente laboral, tanto para o empregador para o empregado. O presente trabalho também visa mostrar medidas de prevenção da alega Síndrome, bem como as formas de preservação, por meio da implantação de medidas em prol da saúde e segurança do trabalho no meio ambiente laboral.

Destaque-se, no presente trabalho, a dano moral e o assédio moral, principais causadores do meio ambiente laboral afetado e da causa de patologias psicológicas nesse sentido.

Ademais, o trabalho busca demonstrar o nexu causal entre o ambiente de trabalho hostil e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout através de pesquisa bibliográfica, bem como breve análise de decisões jurisprudenciais sobre o assunto.

Palavras Chave: Síndrome do Burnout, estresse, esgotamento profissional, saúde e segurança do trabalho, meio ambiente laboral.

ABSTRACT

This monograph aims at a critical study about how the modernization of employment relations has affected the physical and mental health of employees, generating the Professional Exhaustion Syndrome, currently known as Burnout Syndrome.

The objective of this study is to highlight the factors that trigger the Occupational Exhaustion Syndrome, as well as the consequences of this in the work environment, both for the employer and the employee. The present work also aims to show measures of prevention of the alleged Syndrome, as well as the forms of preservation, through the implantation of measures for the health and safety of work in the labor environment.

In this study, highlight the moral damage and moral harassment as the main causes of the affected work environment and the cause of psychological pathologies in this sense.

In addition, the work seeks to demonstrate the causal nexus between the hostile work environment and the development of Burnout Syndrome through bibliographical research, as well as a brief analysis of jurisprudential decisions on the subject.

Keywords: Burnout Syndrome, stress, professional exhaustion, health and safety of work, labor work environment.

Sumário

Introdução	11
Capítulo 1 – Das relações de emprego	13
1.1. Da relação de trabalho e da relação de emprego	13
1.2. Conceito de empregado e empregador.....	14
1.3. Obrigações decorrentes das relações de emprego.....	15
1.4. Da modernização das relações de emprego.....	16
1.5. Da importância da saúde mental do empregado.....	18
1.6. Do meio ambiente laboral saudável	19
Capítulo 2 – O estresse no meio ambiente de trabalho e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout	21
2.1. Conceito da Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional	22
2.2. Causas ensejadoras da Síndrome de Burnout e o estabelecimento do nexos causal.....	24
2.3. Consequências da Síndrome de Burnout.....	26
Capítulo 3 – Aspectos estressantes que corroboram para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout	29
3.1. Realização de horas extraordinárias em excesso.....	29
3.2. Jornadas em turnos ininterruptos de revezamento	32
3.3. Acidente de trabalho e doenças equiparadas	34
3.4. Atividades realizadas em ambientes insalubres ou perigosos	36
3.5. Dano Moral e Assédio Moral.....	36
Capítulo 4 – Dano Moral e Assédio Moral como principais fatores da Síndrome de Burnout	37
4.1. Conceito de Dano Moral e Assédio Moral.....	37
4.2. Diferenças entre Dano Moral e Assédio Moral.....	43
4.3. A indenização por Danos Morais decorrentes da configuração da Síndrome do Burnout.....	44
4.4. Ônus da prova na configuração da Síndrome do Burnout	47
4.5. Responsabilidade jurídica do empregador e medidas judiciais cabíveis.....	48
4.6. Reforma trabalhista: padronização do Dano Moral.....	50
Capítulo 5 – Prevenção e tratamento	53
5.1. Medidas preventivas	53

5.2. Importância do estudo prévio de impactos ambientais.....	55
5.3. Direito à informação	55
5.4. Formas de tratamento	56
Conclusão	58
Bibliografia.....	60

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo explorar a Síndrome de Burnout, um fenômeno cada vez mais comum no meio ambiente de trabalho.

O conhecimento da referida Síndrome, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional tem extrema importância, pois, apenas conhecendo profundamente um tema, que se pode prevenir a expansão da doença e dar um fim aos fatores ensejadores.

Para que se possa compreender a Síndrome de Burnout, se faz necessário compreender a natureza e a evolução dos fatores estressores que os empregados submetidos; especialmente em razão da redução de empregos e do crescente risco de desemprego, quando as relações de trabalho se tornaram fragilizadas e estressantes.

Assim sendo, o presente trabalho tem como objetivo elucidar e esclarecer algumas dúvidas, e será de benefício para todos os profissionais, tendo em vista que a mesma acomete muitos empregados.

A saúde do empregado como resultado de uma existência saudável, equilibrada e harmônica é alvo de interesse nas empresas atuais. Esse interesse por uma melhor qualidade de vida surgiu devido ao impacto dos problemas de saúde ocupacional que, em termos financeiros, passam a ser representativos e preocupantes.

As questões que podem interferir na produtividade do empregado dentro das empresas tornam-se significativas quando se analisa a problemática sob o ponto de vista econômico, tendo em vista que o empregado doente acaba por ser prejudicial à empresa.

A preocupação das organizações com as necessidades de saúde de seus empregados é garantia de rendimento para a empresa e sociedade, sendo impossível ignorar tal fato quando se busca desempenho eficaz.

Sabendo-se que a Síndrome de Burnout desenvolve-se quando o indivíduo está exposto à estresse ocupacional prolongado, considerando-se que a instalação do estresse depende de fatores individuais, da vulnerabilidade do organismo e da inadequação da forma de se enfrentar a situação, pretendeu-se identificar as estratégias de enfrentamento das empregados no ambiente profissional.

CAPITULO 1 – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

1.1. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Com base no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, empregado seria *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”*.

Entretanto, o conceito de trabalhador e das relações de trabalho é mais amplo do que os conceitos de empregado e de relações de emprego, sendo que os primeiros englobam os últimos. Ou seja, as relações de emprego são abrangidas no conceito de relações de trabalho.

As relações de trabalho são todo contrato de atividade, que o fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado.

De acordo com o professor Rodrigues Pinto, ao tratar da relação de trabalho, de todos os contratos de atividade, somente o de emprego é trabalhista. Entretanto, todos eles têm por sujeito a pessoa do trabalhador, não mais apenas a do empregado, o que mostra a realidade de que o novo critério da determinação da competência passou a ter seu centro, ou eixo, na pessoa do trabalhador, o qual atrai para si toda matéria de suas relações possíveis, seja ela trabalhista (quando o trabalhador é empregado) ou cível (quando o trabalhador não é empregado)¹.

Dessa forma, verifica-se que a relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, de forma expressa ou tácita, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados.

1 PINTO, José Augusto Rodrigues. *A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: reflexos, inovações e impactos*. In Revista LTr. São Paulo: LTr, v. 69, n. 5, p. 525

A relação de trabalho vincula as duas partes, sendo que o sujeito da obrigação é uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho pactuado.

Já a relação de emprego tem natureza contratual, pois é gerada pelo contrato de trabalho, sendo que os principais elementos da relação de emprego são (i) pessoalidade, ou seja, o empregado tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; (ii) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador e deverá ocorrer de forma habitual; (iii) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; e (iv) a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Constata-se, portanto, que não é qualquer relação de trabalho estará sujeita ao Direito do Trabalho, mas somente aquelas que possuam as características das relações de emprego.

Existem relações de trabalho lato sensu que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho stricto sensu, como por exemplo, o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros.

Dessa forma, para facilitar e delimitar o estudo do tema, por diversas vezes, o presente trabalho terá seu foco nas relações de emprego, nas quais ficam mais evidentes o objeto de pesquisa.

1.2. CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADOR

Os conceitos de empregado e empregador estão descritos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. *In verbis*:

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

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.

Sendo assim, verifica-se que o empregador é a pessoa que utiliza do trabalho do empregado, sendo esta física ou jurídica. O empregador assume todos os riscos da atividade econômica, bem como remunera e ter poder diretivo sobre seus empregados.

Em relação ao conceito de empregado, a definição de Alice Monteiro de Barros² é clara ao dispor o seguinte:

...empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: personalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo.

Dessa forma, verifica-se que na ausência de um dos requisitos ensejadores da relação de emprego, não haverá vínculo de emprego, não sujeitando a relação jurídica de serviço a tutela da legislação trabalhista.

1.3. OBRIGAÇÕES DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O empregado está sujeito aos poderes de direção, organização e controle do empregador.

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005, p. 237

O poder de direção, consubstanciado no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, já citado acima, seria “quem dirige as atividades do empregado”, determinando como será desenvolvida a atividade do empregado.

Referido poder tem suas limitações com base na razoabilidade, nos princípios que regem o direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana, bem como desde que não ultrapassem o direito de cada empregado.

O poder de organização consiste no fato de o empregador regulamentar o trabalho do empregado, muitas vezes através de regulamentos das empresas, principalmente em relação à saúde e segurança do trabalho e normas de preservação do meio ambiente laboral.

Já o poder de direção trata-se de o empregador controlar e disciplinar o trabalho, com base nos fins da empresa.

1.4. DA MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A prática de enxuta produção e a atual cultura dos computadores têm gerado um estresse coletivo por acelerar significativamente o ritmo e o fluxo da atividade no local de trabalho, forçando os empregado a se adaptarem a cultura do “*nanossegundo*”.

A exigência na rapidez e eficiência, bem a cobrança demasiada por parte dos empregadores para que os empregados alcancem, muitas vezes, os ritmos dos computadores e o acesso de informações “na velocidade da luz” ocasionam um estresse excessivo nos empregados da atualidade em comparação com o mercado de trabalho de antigamente.

Nesse sentido, segue o entendimento da autora Maria José Giannella Cataldi³:

As novas tecnologias baseadas no computador aceleraram tanto o volume, o fluxo e o ritmo da informação que milhões de trabalhadores estão passando por “sobrecarga” mental e “fundindo-se”. O cansaço físico gerado pelo ritmo acelerado da antiga economia industrial está sendo superado pela fadiga mental provocada pelo ritmo do nanossegundo da nova economia da informação. Segundo um estudo realizado pelo Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional (NIOSH), trabalhadores administrativos que usam computadores sofrem de níveis excessivos altos de estresse.

A eficiente economia a *high tech* está minando o bem-estar mental e o físico de milhões de trabalhadores nem todo o mundo. A Organização Internacional do Trabalho diz que “o estresse tornou-se um dos problemas de saúde mais sérios do século XX.

Dessa forma, verifica-se que a pressão pela rapidez e pela obtenção de resultados geram um estresse contínuo.

O aumento da expectativa de vida e a permanência da população do mercado de trabalho em períodos mais extensos do que antigamente, acabam por gerar também um cansaço mais frequente.

A crescente população economicamente ativa e a concorrência no mercado de trabalho, bem como os altos índices de desemprego no país contribuem para o referido cenário.

Ainda, em relação ao avanço tecnológico e sua influência nas relações de emprego, Jorge Luiz Souto Maior⁴ destaca o seguinte:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar

³ CATALDI, Maria José Giannella. *Stress no Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTR, 3ª edição, 2015, p. 39.

⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Artigo publicado no site: www.bdjur.stj.gov.br: *Do direito à desconexão do trabalho*, 2006.

reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de “inovação”, “deslocamento”, “reabsorção”, e de “requalificação profissional”. Sem a perspectiva de uma verdadeira responsabilidade, cujos limites devem ser determinados pelo Estado e não pelo livre-mercado, evidentemente, a evolução tecnológica a despeito de gerar conforto estará produzindo o caos.

Sendo assim, é importante que os avanços tecnológicos sejam utilizados de forma benéfica pelo empregador, sob pena de ser prejudicial aos empregados.

Dessa forma, a mudança no mercado de trabalho, a introdução de novas tecnologias e a pressão por resultados e metas tem contribuído para que os trabalhadores e empregados passem por uma alteração em seus níveis emocionais, o que acaba por gerar diversas patologias tanto na esfera psicológica, quanto até mesmo fisicamente, tendo em vista que o cansaço e o estresse é o gatilho para diversos erros.

1.5. DA IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL DO EMPREGADO

A saúde mental do empregado é de extrema importância, tanto para o empregado, obviamente, quanto para o empregador.

Tendo em vista que a maior parte da vida adulta de um empregado é gasto no trabalho, a experiência que se passa no meio ambiente laboral é um dos fatores que determinam o bem-estar geral dos empregados.

Níveis altos de estresse no ambiente de trabalho geram inúmeros problemas de saúde, como hipertensão, infartos e derrames. Ademais, muitas vezes o estresse e a ansiedade ocasionam erros relacionados a acidentes de trabalho. Os níveis crescentes de estresse decorrentes do trabalho em ambientes com tecnologia avançada estão surgindo nos pedidos de indenização.

Ainda, empregadores que adotam iniciativas para a promoção da saúde mental no local de trabalho e apoiam funcionários que têm transtornos mentais veem ganhos tanto na saúde de seus funcionários, como na produtividade de cada um.

É comprovado que um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental de trabalhadores, além do uso abusivo de drogas ou álcool, faltas e perda de produtividade.

A depressão e os distúrbios de ansiedade são transtornos mentais comuns que têm impacto na habilidade dos empregado de trabalhar de maneira produtiva.

Ademais, destaque-se que a saúde mental está inserida na preservação dos direitos fundamentais, principalmente no que diz respeito à dignidade da pessoa humana. A proteção jurídica da vida, da saúde, da integridade física do trabalhador e do meio ambiente do trabalho são direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente e devem ser respeitados.

1.6. DO MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL

Em primeiro lugar, destaque-se o conceito de meio ambiente laboral, de acordo com Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁵:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos)

Como o meio ambiente laboral é um local no qual a maior parte das pessoas passa uma parcela considerável de suas vidas, é importante destacar que os efeitos das atividades desenvolvidas ultrapassa, muitas vezes, a esfera de trabalho

⁵ FIORILLO. CELSO ANTONIO PACHECO, *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

atingindo diretamente as demais áreas de convivência e à qualidade de vida dos empregados.

Sendo assim, o meio ambiente laboral deve ter, como prioridade, a preservação da saúde do empregado, sendo observadas sempre as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, atendendo as condições mínimas de preservação da vida e da saúde dos empregados.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º estabelece direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, o inciso XXII do aludido artigo trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Diversos outros artigos da Constituição Federal tratam de preceitos que visam preservar o meio ambiente laboral saudável.

Dessa forma, a Constituição Federal coloca o meio ambiente laboral saudável como um direito fundamental do trabalhador. O artigo 170, caput, inciso VI, complementa o referido raciocínio, prescrevendo que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamentos a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho humano.

Ou seja, constitucionalmente, o direito ao meio ambiente e o meio ambiente do trabalho estão interligados pelos valores que permeiam o princípio da dignidade humana. Considerando referido raciocínio, o trabalhador não é um instrumento de produção, razão pela qual deve ser conferido a ele o devido respeito e a finalidade do trabalho deve ser o pleno desenvolvimento da identidade do trabalhador, servindo de espaço para construção de sua identidade e bem-estar.

CAPÍTULO 2 – O ESTRESSE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

2.1. CONCEITO DE SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Atualmente, a maior parte das doenças ocupacionais possuem relação direta com o estresse, o desgaste ao qual as pessoas são submetidas ao longo das relações de emprego é fato determinante para o desenvolvimento de inúmeras patologias.

A doutrinadora Maria José Gianella Cataldi⁶ define de forma brilhante o surgimento da síndrome e seu significado. *In verbis*:

O Burnout surgiu em 1974, com o psicólogo Frenbauer, que constatou esta síndrome em um paciente que trazia consigo energias negativas, impotência relacionada ao desgaste profissional.

O termo Burnout é uma composição de burn (queimar) e out (fora), ou seja, traduzindo para o português significa “perda de energia” ou “queimar” para fora, fazendo a pessoa que adquiriu esse tipo de estresse, tendo reações físicas e emocionais, passando a apresentar um tipo de comportamento agressivo.

O conceito de Burnout é reconhecidamente o mais importante do stress profissional e tem o sentido do preço que um profissional paga por sua dedicação, ao cuidar de outras pessoas ou de sua luta para alcançar uma grande realização. Os psicólogos americanos na década de 1980 colocaram o Burnout como fruto de situações de trabalho, em situações de stress crônico entre profissionais que apresentaram grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional de dedicação à profissão.

⁶ CATALDI, Maria José Giannella. *Stress no Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTR, 3ª edição, 2015, p. 61

Ana Maria Rossi⁷ afirma que o estresse é reconhecido com um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo e cerca de 50 a 80% de todas as doenças de fundo psicossomático ou estão a ele relacionadas.

Existem três aspectos básicos que caracterizam a síndrome de Burnout, quais sejam: (i) a exaustão emocional, que seria quando o empregado está diante de uma carga emocional intensa, sentindo-se esgotado, sem energia, o que causa nesta pessoa sintomas como irritabilidade, insatisfação e pessimismo; (ii) despersonalização, ocorre quando há o desenvolvimento de um distanciamento emocional que se exacerba, manifestando-se através da frieza e perda da capacidade de empatia com as outras pessoas; e (iii) redução das realizações pessoais e profissional, ocasionando queda de autoestima e muitas vezes depressão.

Outros fatores relacionados à Síndrome de Burnout seriam a falta de segurança no emprego, baixos salários, falta de reconhecimento, pressão e cobrança exacerbadas, falta de autonomia, ausência de perspectiva com relação à ascensão na carreira profissional, dano moral, assédio moral, assédio sexual, entre outros. Quando o empregado está afetado pela referida síndrome, o pessimismo e o medo influenciam diretamente no seu trabalho.

De acordo com estudos realizados, o perfil dos empregados atingidos pela síndrome são de pessoas idealistas, frustrados, exigentes, perfeccionistas, sobrecarregados cronicamente, diante de suas expectativas e responsabilidades profissionais.

⁷ ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. São Paulo: Atlas, 2005. p. 10.

O Instituto Nacional de Seguridade Social já inseriu a Síndrome de Burnout na classificação internacional de doença, gerando, inclusive, imputação de responsabilidades ao empregador.

TELEOPERADOR. SÍNDROME DE BURNOUT. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O empregador é responsável tanto pela higidez física dos empregados quanto pela psíquica, razão pela qual deve adotar todas medidas que tornem o ambiente e o exercício do trabalho prazerosos. O mister dos teleoperadores é demasiadamente estressante por diversos fatores: cobrança para o atingimento de metas, enredos previamente ensaiados para os clientes, contenção das reais emoções no atendimento, diárias reclamações de usuários, que na grande maioria das vezes são agressivos, etc. Diante desse cenário fático, sobretudo ante a ausência de pausas após os atendimentos desgastantes, com agressões verbais, o vilipêndio ao patrimônio moral do trabalhador concretiza-se, sendo devida, por conseguinte, compensação pecuniária pelo dano psíquico suportado (ainda que em curto lapso temporal), *in casu*, síndrome de burnout. Recurso patronal conhecido e não provido, no particular.⁸

EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade ("síndrome de burnout"), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexo causal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F322, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela "síndrome de burnout", justamente em razão dos métodos de gestão assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada de trabalho exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus da prova, no caso, despicendo. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que a acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.⁹

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido

⁸ Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, RO - 0001922-31.2011.5.18.0013, Rel. Geraldo Rodrigues do Nascimento, 3ª Turma, 01/02/2013.

⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, RO 29260-2009-14-9-0-7, Rel. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, 2ª Turma, 09/09/2011.

habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.¹⁰

Dessa forma, verifica-se que, se comprovada o adoecimento do empregado compatível com a Síndrome de Burnout, os Tribunais têm entendido pela imputação de responsabilidade ao empregador.

2.2. CAUSAS ENSEJADORAS DA SÍNDROME DO BURNOUT E O ESTABELECIMENTO DO NEXO CAUSAL

Conforme já dito acima, algumas pessoas possuem maior chance de desenvolvimento da Síndrome de Burnout por serem pessoas que exigem mais de si mesmas, por serem perfeccionistas, idealistas e se frustram com facilidade por não alcançarem as expectativas e responsabilidades profissionais.

Somados aos fatores internos, alguns fatores externos facilitam o desenvolvimento da síndrome, como por exemplo, cobranças excessivas, realização de horas extraordinárias em excesso, assédio moral, alto nível de estresse no trabalho, acúmulo de tarefas.

Nesse sentido, segue entendimento do autor José Carlos Zanelli¹¹:

Autores como Maslach e Leiter (1999) e Lipp (2005), na busca de compreensão do adoecimento pelo desgaste físico e emocional, identificam fatores em multideterminação localizados no ambiente de trabalho. O desgaste

¹⁰ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – RO 0011486-43.2015.5.03.0132 – 4ª Turma – Rel. Denise Alves Horta, 30/10/2017.

¹¹ ZANELLI, José Carlos. *Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed 2010, p.34.

físico e emocional é um processo gradual de enfraquecimento, corroborado claramente por exigências do trabalho que afetam o indivíduo. Fatores relativos à biografia pessoal e profissional (valores, carreira, papéis e outros), fatores organizacionais (estrutura, estratégia, tecnologia e outros), fatores institucionais (aspectos éticos e culturais), políticas governamentais e fatores de ordem mundial estão associados ao desencadeamento das doenças do trabalhador. Carlotto (2002), em estudo sobre burnout, reconhece que o fenômeno é complexo e multidimensional, resultante da interação entre aspectos individuais e do ambiente de trabalho. Benevides-Pereira (2002) também deixa claro que o desenvolvimento da síndrome de burnout está associado a variáveis sociais, organizacionais e do trabalho executado.

Se no trabalho passamos a maior parte de nossas vidas, é da qualidade de suas condições que decorre uma vida melhor; provavelmente, mais isposição física ou manter-se livre de doenças. Significa percepção de bem-estar, o que tem a ver com a qualidade das interações vivenciadas e a assimilação do trabalho como uma fonte de prazer – algo que se deseja e se quer renovado. O bem-estar só é possível se as interações humanas no ambiente estiverem sustentadas em pressupostos de convivência com respeito mútuo, compromisso e contribuição para a saúde e qualidade de vida da coletividade organizacional. Porém, devido às mudanças fundamentais que estão ocorrendo no mundo do trabalho e na natureza dos empregos, em inúmeros segmentos de atuação empregatícia, a realidade apresenta características adversas. O colapso da união entre os profissionais tem fragmentado as relações pessoais. Situações de conflito, intrapessoal ou do indivíduo com seu ambiente, produzem transtornos funcionais. Se os conflitos são repetidos e persistentes, podem levar a lesões orgânicas e a complicações decorrentes. Evidenciam, assim, a dimensão psicossocial no processo de adoecimento.

Outro fator gerador também seria o alto nível de responsabilidade de determinados empregados, que exigem um alto nível de atenção e concentração na tarefa executada, no qual o menor erro pode ter consequências desastrosas.

Jornadas de trabalho ou “turnos” muito longos são fatores que colaboram para o desenvolvimento da síndrome, bem como trabalhos repetitivos ou que faltam incentivos ou motivação.

Ademais, destaque-se que não são todos os desacertos entre empregador e empregado, bem como os aborrecimentos corriqueiros que causam o estresse ocupacional. Dessa forma, é importante que se estabeleça umnexo causal.

É recomendado ao médico do trabalho, através da Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina a busca do nexos causal entre o transtorno de saúde, físico ou mental e a atividade do trabalhador. O exame físico e psicológico, bem como uma análise do histórico do empregado, bem como exames ocupacionais, estudo do local de trabalho, entre outros fatores, devem ser levados em consideração no diagnóstico dos sintomas do empregado para que seja verificado o esgotamento decorrente do trabalho.

Dessa forma, destaque-se que a prova pericial é imprescindível para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador.

2.3. CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DO BURNOUT

São diversas as consequências da Síndrome de Burnout, podendo muitas vezes os sintomas iniciais serem confundidos com depressão.

O esgotamento físico e emocional é refletido através de comportamentos distintos para cada um, como agressividade, isolamento, mudanças de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, falha da memória, ansiedade, tristeza, pessimismo e baixa autoestima.

O aspecto psicológico, muitas vezes, afeta fisicamente os atingidos pela síndrome, causando sintomas como dores de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma e

distúrbios gastrointestinais, respiratórios e cardiovasculares. Em mulheres, é comum até mesmo alteração no ciclo menstrual.

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes.

A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.

A Síndrome de Burnout é caracterizada por um estado de exaustão física, emocional ou mental que surge devido ao acúmulo de estresse no trabalho, sendo, por isso, muito comum em profissionais que têm que lidar com pressão e responsabilidade constante, como os professores ou enfermeiros, por exemplo.

Alguns dos sinais e sintomas que ajudam a identificar se se está sofrendo com este problema incluem a sensação constante de negatividade, cansaço físico e mental constante e excessivo, falta de vontade para fazer atividades sociais ou estar com outras pessoas, dificuldade para se concentrar no trabalho ou tarefas diárias, falta de energia para manter hábitos saudáveis, como ir na academia ou ter um sono regular, sentimento de que não se está fazendo o suficiente dentro e fora do trabalho, entre outros.

Embora os sintomas mais comuns sejam psicológicos, pessoas que estão sofrendo com síndrome de burnout também podem sofrer frequentemente com dores de cabeça, palpitações, tonturas, problemas de sono, dores musculares e até resfriados, por exemplo.

Além disso, as consequências da síndrome de Burnout se estendem além no ambiente de trabalho e afetam sua família, amigos e parceiros, podendo até causar perdas econômicas significativas para as empresas.

Nesse sentido, segue uma interessante pesquisa que demonstra como homens e mulheres reagem às causas ensejadoras da Síndrome de Burnout e os sintomas mais causados. A referente pesquisa foi realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional¹²:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremors	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

¹² BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

CAPÍTULO 3 – ASPECTOS ESTRESSANTES QUE CORROBORAM PARA O DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

3.1. REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM EXCESSO

De acordo com o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, a duração do trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Entretanto, a jornada diária de trabalho de empregados maiores idade pode ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa.

A jornada de trabalho de 8 diárias a ser cumprida pelo empregado visa que o mesmo possua equilíbrio em sua rotina, laborando 8 horas, tendo 8 horas de lazer e 8 horas de descanso, totalizado 24 horas do seu dia.

A realização de horas acima da 8ª ou da 44ª semanal, muitas vezes até mesmo acima da 2ª hora extra diária permitida por lei faz com que os empregados não possuam os períodos de descanso adequados e venham a laborar de forma menos produtiva, dotados de uma sobrecarga física e mental, o que aumenta até mesmo os riscos de acidente de trabalho.

Ainda, devem ser respeitados o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, estabelecido no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho. *In verbis*:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Por fim, destaca-se que o intervalo interjornada de 11 horas entre duas jornadas também deve ser respeitado, conforme dispõe o artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, segue a lição de Maurício Godinho Delgado¹³ quando identifica o excesso de trabalho como fator de redução dos riscos no trabalho e legitima as ações voltadas para garantir o efetivo gozo dos intervalos destinados ao descanso do empregado:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças

¹³ DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do trabalho*, Editora LTR, 2ª edição, p. 832.

profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Deste modo, por mais que a realização de horas extras eventuais sejam necessárias, muitas vezes, pela própria atividade do empregado, é importante que exista certo equilíbrio para que o empregado não realize horas extras em excesso, o que pode comprometer sua saúde, seu rendimento e causar até mesmo acidentes, aumentando, assim, o prejuízo do empregado nesse sentido.

O ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento¹⁴ trata da importância do tempo livre para o direito ao lazer, conforme abaixo:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.

O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado, o direito ao descanso anual por meio das férias remuneradas, tem por finalidade atender a essas necessidades.

Discute-se se a redução da jornada de trabalho pode contribuir para o mesmo fim. Isso tem motivado iniciativas, em alguns sistemas jurídicos, de experiências para a diminuição do tempo semanal de trabalho. A redução, na França, com um grau acentuado de atenção do Governo e de planejamento legal, tem sido cenário, ultimamente, de pleitos sindicais crescentes e de inúmeros debates, técnicos e ideológicos, manifestando variedades de enfoques. A proposta de redução do tempo de trabalho não se limita à função social de melhoria da qualidade de vida. Outros fins são acoplados ao mesmo pleito. O segundo deles é a redução do desemprego como forma de repartir os empregos para que o maior número de pessoas possa ter acesso ao emprego.

A realização de horas extras em excesso contribui significativamente para o surgimento da Síndrome de Burnout, causando cansaço demasiado e fadiga, dificultando que o empregado tenha tempo para a realização de atividades de lazer

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: Saraiva, 29ª edição, 2014, p. 793.

e de descanso. O cansaço mental contribui para patologias de ordem psicológica e para o surgimento da síndrome tratada no presente trabalho.

3.2. JORNADAS EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Em primeiro lugar, destaca-se que a jornada em turnos ininterruptos de revezamento é aquela em que os empregados sucedem uns aos outros nos mesmos locais de trabalho, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa.

Desta forma, considera-se que um trabalhador desenvolve suas atividades em turnos ininterruptos de revezamento quando sua jornada de trabalho abrange o dia e noite, ou seja, devido à escala de serviço, ora é realizada na parte da manhã, ora na parte da tarde e ora na parte da noite.

Maurício Godinho Delgado¹⁵ o turno ininterrupto de revezamento como o sistema de trabalho que coloque o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena ou mês, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo 24 horas integrantes da composição dia/noite. Daí a ideia de falta de interrupção no sistema de trabalho – sob a ótica do trabalhador (turnos ininterruptos).

No mesmo sentido Arnaldo Sussekind¹⁶ aduz que “*essa norma não menciona empreendimento empresarial de caráter contínuo, mas “trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento”, isto é, turnos formados por turmas de empregados previamente escalados*”.

Octavio Bueno Magano¹⁷ também definiu a expressão da seguinte forma:

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. Editora LTR, 2ª edição, p. 877.

¹⁶ SUSSEKIND, Arnaldo – Maranhão, Délio – Vianna, Segadas – Teixeira, Lima, *Instituições de Direito do trabalho – Vol. I e II*, Editora LTR, 20ª Edição, p. 802.

¹⁷ MAGANO, Otavio Bueno, Suplemento Trabalhista LTR n.º 131, pág. 645.

Quando a instituição alude a trabalho realizado em turnos, quer dizer grupo de trabalhadores que se sucedem na utilização do mesmo equipamento. Quando menciona revezamento, significa trabalhadores escalados para períodos diferentes de trabalho, ora diurno, ora noturno, ora misto. E quando se refere à interruptividade, tem em vista o trabalho executado sem intervalo para repouso e alimentação.

Como se pode perceber a configuração dos turnos ininterruptos de revezamento existem tanto como a forma de serviço da empresa, que deve ser ininterrupta, quanto com a jornada de serviço do empregado, que deve abranger tanto o dia, quanto a noite.

Sendo assim, para estes empregados, a duração da jornada trabalho está limitada a 06 horas diárias, conforme disposto na Constituição Federal:

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

É que o regime especial de jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento tem como objetivo precípuo tentar proteger a saúde do empregado, vez que este tipo de jornada de trabalho, abrangendo várias horas do dia e da noite, ou seja, ora na parte da manhã, ora na parte da tarde, e ora na parte da noite, acaba por desgastar muito mais o empregado.

Neste sentido, em se configurado os turnos ininterruptos de revezamento, as horas trabalhadas que ultrapassarem a sexta hora devem ser remuneradas como horas extras.

Diante do exposto acima, a jornada, por si só, já é mais cansativa ao empregado. Os trabalhos em turnos causam ao empregados problemas de sono, distúrbios nervosos e problemas digestivos (refeições em horários irregulares).

Segunda obra da autora Ana Cristina Limongi França¹⁸, o professor Thiis-Eversen, que estudou casos de trabalhos em turnos, afirmou o seguinte:

Não há dúvidas de que cerca de 20 a 30% das pessoas não são capazes de se adaptar ao trabalho em turnos. São totalmente propensas a apresentarem queixas digestivas e doenças nervosas. Tais doenças são particularmente prevalentes entre os grupos mais jovens e aqueles que iniciam o trabalho em turnos com idade avançada (50 anos ou mais).

A autora Maria José Gianella Cataldi¹⁹ demonstra de forma clara o prejuízo causado por referido tipo de empregado que labora em turnos. *In verbis*:

É importante notar de forma conclusiva que o trabalho em turno ativa os mecanismos que levam ao desequilíbrio funcional, o que não ocorreria sob condições de vida e trabalho normais. Ainda se pode verificar a existência de desequilíbrio nas vidas sociais e familiar do trabalhador que labora em jornada de turnos alternantes. As mudanças no horário de trabalho ou a necessidade de a ele comparecer em determinados períodos ou durante fins de semana pode trazer ao trabalhador em uma situação à margem das atividades culturais, familiares e de lazer. O trabalho em turnos ameaça esta sincronização temporal e torna a integração social problemática, ao reduzir os meios de interação social.

É importante que o empregado, ao aceitar laborar nesse tipo de jornada, se sinta bem emocionalmente para ajustar a forma de labor na sua rotina e nos seus hábitos, de forma que não prejudique sua vida e sua saúde física ou mental.

3.3. DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES EQUIPARADOS

O acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

¹⁸ FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. In: *Stresse e trabalho, uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 1999, p.47.

¹⁹ CATALDI, Maria José Giannella. *Stress no Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTR, 3ª edição, 2015, p. 82.

São equiparados a acidente de trabalho: (i) doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, constante da relação de que trata o Anexo II do Decreto nº 2.172/97; (ii) doença do trabalho, que é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, desde que constante da relação de que trata o Decreto nº 2.172/97; (iii) em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação constante do Anexo II resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social (INSS) deve equipará-la a acidente do trabalho.

Conforme já dito acima, um meio ambiente laboral saudável reduz os riscos do trabalho. É o entendimento do doutrinador Maurício Godinho Delgado²⁰, que discorre da seguinte forma sobre o tema:

A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Sendo assim, é importante garantir maior proteção ao empregado, destacando a diminuição dos riscos propiciados pelo trabalho, a partir de sua tríplice dimensão: a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza²¹.

Tanto acidentes quanto doenças ocupacionais podem resultar, além dos sintomas físicos já causados, sintomas psicológicos pela sensação de perda de capacidade, impotência durante o fator que ocasionou o acidente, resultando, muitas vezes em desânimo com a situação gerada e até mesmo depressão.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. Editora LTR, 2ª edição, p. 831.

²¹ CRETELA Jr., J. *Comentários à constituição de 1988*. V. II. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. p. 972.

Dessa forma, a ocorrência de acidente de trabalho ou doença equiparada pode ser um fator que contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

3.4. ATIVIDADES REALIZADAS EM AMBIENTES INSALUBRES OU PERIGOSOS

O labor em um ambiente na presença de agentes insalubres ou perigosos pode contribuir para que o empregado se sinta inseguro e desmotivado no meio ambiente de trabalho, o que poder vir a ensejar esgotamento profissional.

É certo que atualmente os Equipamentos de Proteção minimizam os riscos, principalmente no que diz respeito à neutralização dos agentes insalubres. Entretanto, muitas empresas não fornecem referidos equipamentos ou fiscalizam seu uso. Outras, ainda, optam por pagar os respectivos adicionais.

Dessa forma, o ambiente de trabalho promove repercussões na saúde dos colaboradores de maneira a potencializar ou mesmo depreciar sua saúde. A somatória de ambientes insalubres ou perigosos com as pressões sofridas pelos trabalhadores em nível organizacional faz com que os mesmos somatizem as consequências e desencadeiem severas doenças ocupacionais. Uma delas, em particular, é caracterizada pelo extremo estado de esgotamento físico e mental. Nesta situação, o colaborador já não é capaz de produzir resultados, estando à beira de um colapso que desencadeia, inclusive, a depressão.

3.5. DANOS E ASSÉDIO MORAL – ASPECTO PSICOLÓGICO

Conforme será visto no próximo capítulo, o sofrimento de dano ou assédio moral pelo empregado é um grande agente causador de inúmeras consequências na saúde da vítima, como por exemplo, doenças psicológicas.

CAPITULO 4 – DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL COMO PRINCIPAIS FATORES ENSEJADORES DA SÍNDROME DE BURNOUT

4.1. CONCEITO DE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL

De acordo com Maurício Godinho Delgado, o conceito de dano moral seria “*toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana*”²².

Acrescente-se à referido conceito, a clássica definição de Savatier, que aduz que dano moral seria “*todo o sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária*”²³.

O dano moral trata de prejuízos extra patrimoniais de pessoa física ou jurídica decorrente do fato danoso. Silvio de Salvo Venosa²⁴ trata de maneira clara sobre o tema:

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável.

Ainda, segundo Orlando Gomes²⁵, o dano moral é definido a partir da ideia de exclusão, conforme pode ser verificado a partir da leitura do trecho abaixo:

A expressão dano moral deve ser reservada, exclusivamente, para designar o agravo que não produz qualquer efeito patrimonial. Se há consequência de ordem patrimonial, ainda que mediante repercussão, o dano deixa de ser extra patrimonial.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* – 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 666.

²³ SAVATIER citado por José Raffaelli Santini. *Dano Moral: doutrina, jurisprudência e prática*. São Paulo: Editora de Direito, 1997. p. 42.

²⁴ VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 47.

²⁵ GOMES, Orlando. *Obrigações*. Rio de Janeiro. 1997, p. 271.

O dano moral atinge principalmente os direitos da personalidade, como direito à imagem, ao nome, à privacidade, ao próprio corpo, entre outros. Dessa forma, destaca-se que o dano moral não acarreta somente dor física e psíquica, mas também ocasiona um desconforto comportamental ao indivíduo, que deve ser analisado caso a caso.

Nesse sentido, Maria Celina Bodin de Moraes relata que “*o que nos humilha, ofende, constrange, o que nos magoa profundamente, é justamente o que fere nossa dignidade*”²⁶.

O ato que originou o dano consiste em qualquer manifestação de vontade, contrária ao direito, porém a vítima deverá provar em juízo o autor da omissão ou da conduta, o nexos causal, o prejuízo, bem como a culpa ou dolo.

Ao tratar do dano moral, é importante destacar que a prova apresentada no processo é diferente da prova feita para comprovar o dano material, por se tratar de aspecto imaterial, não se podendo medir por perícias ou avaliar por testemunhas a dor ocasionada por determinado dano, por exemplo.

Assim, nesses casos o Magistrado deverá usar de toda a sua experiência, bem como as provas apresentadas nos autos, seja por testemunhas ou outros meios, com o intuito de arbitrar uma indenização por dano moral justa, equilibrada e proporcional ao dano cometido, restituindo, assim, o equilíbrio patrimonial e moral lesado.

Silvio de Salvo Venosa²⁷ alega de forma brilhante que: “*a indenização, qualquer que seja sua natureza, nunca representará a recomposição efetiva de algo*”

26 MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 182.

27 VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 278.

que se perdeu, mas mero lenitivo para sua perda, seja esta de cunho material ou não.”

A reparação do dano moral deve possibilitar ao lesado uma satisfação compensatória e também exercer uma função de desestímulo a novas práticas lesivas, com caráter inibitório de futuros atos do agente causador do dano.

Ou seja, o dano moral tem origem em um fator que abala seu psicológico também (mesmo que muitas vezes o abale fisicamente), sendo capaz de lhe causar sofrimento, humilhação, vexame, mas sua valoração pecuniária é difícil mensurar.

Apesar de difícil de valorar em pecúnia a extensão de um dano moral, é notório que referido dano acarreta um prejuízo, entretanto tal prejuízo é mensurado por uma ótica não pecuniária, tendo em vista que ele resulta da lesão de um interesse espiritual relacionado à intangibilidade da pessoa humana.

A indenização decorrente do dano tem a finalidade de desestimular o causador do mesmo a praticar novos atos lesivos, evitando assim que este reitere determinadas condutas, seja com o mesmo agente ofendido ou com outro.

Já em relação ao assédio moral, a doutrinadora Márcia Novaes Guedes²⁸ aduz que o assédio moral seria composto de *“todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, do superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes de ordem física, psíquica e moral da vítima.”*

Ou seja, é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, mediante atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam trazer constrangimento físico ou psicológico para uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

O assédio moral pode ser discriminatório ou organizacional. O assédio moral discriminatório ocorre quando há uma estigmatização da vítima, visando a sua exclusão do mundo do trabalho. Já o assédio moral organizacional ou empresarial objetiva submeter, de forma abusiva, o trabalhador à rigorosa política de resultado. Já o assédio moral organizacional pode ocasionar a Síndrome de Burnout, que é uma reação psíquica de caráter depressivo que compreende uma espécie de exaustão emocional ou estresse, que pode ser considerada como doença do trabalho, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços.

Como já dito acima, ela é ocasionada devido a uma exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho. Por meio do assédio moral organizacional, cria-se um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico e mental ao empregado, influenciando, ainda, no aparecimento de outras enfermidades que poderão se cronificar.

Referida Síndrome tem como características condutas negativas como, por exemplo, a perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais, ou, traduzindo de outra maneira, é uma reação ao estresse ocupacional crônico. O trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não mais se sente realizado por intermédio do mesmo.

A Síndrome de Burnout é uma reação psíquica de caráter depressivo que compreende uma espécie de exaustão emocional ou estresse, que pode ser considerada como doença do trabalho, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços.

Ela é ocasionada devido à exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho. Por meio do assédio moral organizacional, cria-se um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico e mental ao empregado, influenciando, ainda, no aparecimento de outras enfermidades que poderão se cronificar.

Tem como sintomas condutas negativas como, por exemplo, a perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais, ou, traduzindo de outra maneira, é uma reação ao estresse ocupacional crônico. O trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não mais se sente realizado por intermédio do mesmo.

As consequências do assédio moral podem atingir – e geralmente atingem – tanto o empregado como o empregador. Em relação aos Contratos de Trabalho, o Empregado assediado pode pedir a rescisão indireta do mesmo, sob alegação de que está sofrendo dano no exercício de suas atividades.

O assediador, preposto da empresa, pode ser advertido ou mesmo demitido por justa causa. Em relação a Indenizações, o empregado assediado pode pleitear na justiça indenização por danos morais. Ainda, pode haver intervenção do Ministério Público do trabalho em casos onde haja repercussão coletiva. Por fim, pode até mesmo ensejar uma responsabilização Criminal se a conduta chegar a constituir crime.

O empregador pode adotar preventivamente algumas medidas de combate ao assédio, como por exemplo, promover palestras e seminários voltados à discussão do problema, a elaboração de um código de ética que proíba todas as formas de discriminação, a criação de uma ouvidoria, entre outras.

Quando já ocorre o assédio resta ao empregador diagnosticá-lo, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas, avaliar a situação, através de ação integrada dos recursos humanos, buscar, através do diálogo, modificar a situação, reeducando o agressor. Caso não seja possível, adotar medidas disciplinares contra o agressor, inclusive sua demissão, se necessário.

Já por parte do empregado que sofre o assédio, a situação é mais difícil, devendo o mesmo conversar com supervisor que tenha responsabilidade sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador, solicitando providências, solicitar transferência

para outro local de trabalho, reunir evidências das práticas de assédio, de preferência por escrito, tais como bilhetes, e-mails, documentos, entre outros, identificar testemunhas para a prova individual e institucional (colegas, sindicato, médicos do trabalho), compartilhar experiências com outras pessoas que passam por situações similares, desenvolver comportamento afirmativo, evitando autoculpabilização, denunciar ao respectivo Sindicato.

Em virtude do disposto no inciso III do artigo 932 do Código Civil, o empregador será responsável pela reparação civil de seus prepostos, empregados e serviçais no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele. Deste modo, em se verificando que quaisquer destes acima mencionados assediaram moralmente algum companheiro de trabalho, restará configurada a responsabilidade do empregador.

Ainda, pela Súmula 341 do STF, será sempre presumida a culpa do patrão pelo ato culposo do empregado, serviçal ou preposto, logo o ofendido não mais deverá comprovar a culpa concorrente do patrão, porém apenas demonstrar a relação de subordinação entre o agente direto e a pessoa incumbida legalmente de exercer sobre ele vigilância, a existência do dano e que este foi causado por culpa do preposto.

Preenchidos estes requisitos, restará configurada a culpa do patrão, desde que o empregado se encontre no serviço, no exercício do trabalho, ou por ocasião dele. A culpa do empregador será presumida e a do preposto deverá ser provada pela vítima do dano, “in casu”, pelo assediado.

É certo, então, que o caso específico do Assédio Moral, se trata de responsabilidade subjetiva, pois a responsabilidade não advém de infração contratual, mas de infração de dever legal por parte do assediador, previsto no artigo 186 do Código Civil, incumbindo ao lesado, no caso a vítima de violência moral no trabalho, o ônus de provar a culpa ou dolo do causador do dano.

Vale observar, por fim, os elementos essenciais da responsabilidade extracontratual, quais sejam: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e dano. Uma vez provada a existência de aludidos elementos, repita-se, o ressarcimento será medida que se impõe.

4.2. DIFERENÇAS ENTRE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL

O dano moral não se prolonga no tempo, uma única conduta geradora de dano à honra, a moral, ofendendo bens extra patrimoniais do empregado é suficiente para caracterizá-lo, já o assédio consiste em condutas reiteradas.

Nesse sentido, segue jurisprudência sobre o tema:

PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. DEFERIMENTO POR DANO MORAL. O TRT concluiu não ter sido caracterizado o assédio moral, na medida em que as agressões verbais ofensivas à honra e dignidade da reclamante não foram praticadas com a reiteração necessária para caracterizar assédio moral. Ao valorar os fatos e provas, a corte de origem inferiu tratar-se de hipótese ensejadora de indenização por dano moral, porquanto as expressões de baixo calão foram direcionadas à reclamante, em público, enquanto encontrava-se grávida, caracterizando nítida tratamento discriminatório e humilhante. Não se configura julgamento extra petita, porquanto o tribunal apenas procedeu ao adequado enquadramento jurídico dos fatos, não se divisando ofensa aos arts. 128, 293 e 460 do CPC.²⁹

Dessa forma, fica evidente a importância e a necessidade de se resguardar o princípio da integridade da pessoa humana acima de quaisquer interesses da empresa ou do empregador, devendo ser afastadas condutas que afetem negativamente o meio ambiente de trabalho.

Logo, devem consideradas impertinentes as práticas que afetem a honra, a personalidade, a integridade psíquica e a dignidade do trabalhador, não devendo este se submeter a situações que afrontem sua saúde física e mental.

²⁹ Tribunal Superior do Trabalho, AIRR 618/2007-097-03-40.2; 1ª. T.; Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa; DEJT 11/09/2009; Pág. 189.

4.3. A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DA CONFIGURAÇÃO DA SÍNDROME DO BURNOUT

O dano moral decorre da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e sua respectiva indenização reparadora e são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício. Nesse sentido, se as violações ocorrem de forma reiterada resultaria no assédio moral. Ambos resultam no pedido de indenização por danos morais.

No âmbito do Direito do Trabalho, para que determinada pessoa receba a indenização por danos morais pleiteada, deverá reclamar e provar em juízo a ocorrência do dano moral. O artigo 483 e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho, traz que o ato praticado pelo empregador contra o empregado lesivo da honra ou da boa fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo o empregado buscar a devida indenização moral.

O Direito do Trabalho visa assegurar o respeito e proteção ao trabalhador, sendo a proteção do empregado responsabilidade de empregador. Nesse sentido, segue o entendimento de Jorge Pinheiro Castelo³⁰:

O mais importante direito e a precípua obrigação contratual do empregador inerente ao contrato de trabalho não tem natureza patrimonial. E, é, justamente, o dever de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador, aos direitos relativos à personalidade do empregado, cuja violação significa diretamente violação de direito e obrigação trabalhista.

Alguns exemplos de danos morais pleiteados no Direito do Trabalho são: doenças ocupacionais, acidente de trabalho, falta de condições adequadas de trabalho, não pagamento de determinadas verbas trabalhistas, entre outros.

Ressalte-se que, para que ocorra a indenização decorrente dos danos morais é necessária a presença de alguns requisitos, quais sejam: dano ocasionado na vítima, seja físico ou psicológico, nexo causal entre o dano e o ato ilícito do

³⁰ CASTELO, Jorge Pinheiro. *Do Dano Moral Trabalhista*, Revista LTr, São Paulo, 1995, p. 489 – 494.

empregador e culpa empresarial. Muitos desses fatores resultam também na Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome do Burnout.

Nesse sentido, segue jurisprudência dominante sobre o tema:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e faltem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.³¹

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. -SÍNDROME DE BURNOUT- OU -SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL-. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verificasse pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação - tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, 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. 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). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da

³¹ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO 0010855-18.2016.5.03.0180, 4ª Turma, Rel. Denise Alves Horta, 06/03/2017.

Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional, bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença. Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, esmorecida e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.³²

Sendo assim, verifica-se que para auferimento da indenização deve-se levar em conta a circunstância profissional experimentada pelo reclamante através de cobranças vexatórias, agressivas e excessivas, com desrespeito à integridade e à dignidade do profissional, sentimentos diretamente vinculados ao rebaixamento de sua autoestima.

Desse modo, o valor da indenização por dano moral deve refletir adequada compensação, de modo que não implique em enriquecimento sem causa do ofendido, nem deixe de surtir os fins pedagógicos, punitivos e preventivos ao ofensor, devendo o Juiz, para fixar tal valor, lastrear-se nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Também deve ser observada teoria do desestímulo, ou seja, ao quantificar a indenização, o juiz deve ter em mente o

³² Tribunal Superior do Trabalho, AIRR 13161120125030037, 3ª Turma, Relator Maurício Godinho Delgado, 03/10/2014.

desestímulo da conduta, o que equivale dizer, deve fixar um valor que desestimule a atuação do ofensor.

4.4. ÔNUS DA PROVA NA CONFIGURAÇÃO DA SÍNDROME DO BURNOUT

Em relação ao ônus da prova da Síndrome do Burnout, a vítima fica incumbida de mostrar o fato que deu ensejo ao dano moral (demonstrar ato ilícito do empregador). Pode ocorrer através de perícia para comprovação do nexo de causalidade entre o trabalho e a patologia.

A lesão/consequência que referido dano causou na vítima é de difícil comprovação, por este motivo admite-se a presunção *hominis* (sentimentos presumidos de determinada lesão, como dor, tristeza, entre outros), devendo o juiz avaliar o dano. Sobre o tema, seguem os julgados abaixo:

O dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção *hominis*) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo (Dallegrave Neto, José Affonso, Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 2ª ed. SP: LTr, 2007, p. 154). Daí prescindir, o dano moral, da produção de prova, relevando destacar cabível a indenização não apenas nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito.³³

EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade (“Síndrome de Burnout”), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexo de causal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F32.2, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela “Síndrome de Burnout”, justamente em razão dos métodos de gestão assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus

³³ Tribunal Superior do Trabalho, RR 400-21.2002.5.09.0017; Rel. Min. Rosa Maria Weber; DEJT 11/06/2010.

da prova, no caso, despicendo. Recurso Ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que a acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.³⁴

Nesse sentido, verifica-se que se comprovado nexos causal entre a patologia e o trabalho exercido, configurada assim a Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome do Burnout, o empregador tem o dever de indenizar o empregado pelos danos morais causados nesse sentido.

4.5. RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADOR E MEDIDAS JUDICIAIS CABÍVEIS

Conforme previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 é dever do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, garantindo um ambiente de trabalho sadio.

Art. 7º 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.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas também assegura ao trabalhador a proteção à saúde física e psíquica, como dever do empregador, com a finalidade de evitar o surgimento de doenças ocupacionais:

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 de fiscalização pela autoridade competente.

Dessa forma, considerando a jurisprudência dominante e conforme já visto no presente trabalho, o empregado tem direito a indenização moral e muitas vezes até material pelo aparecimento ou agravamento da Síndrome de Burnout, devendo, para

³⁴ Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 29260-2009-14-9-0-7, 2ª Turma, Relator Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, 09/09/2011.

tanto, entrar com ação judicial para reparação de dano, de competência da Justiça do Trabalho.

Referida ação será o instrumento de proteção aos direitos da personalidade do trabalhador, com o intuito de obrigar a empresa a responder em nome do preposto ensejador do dano ou do assédio, como forma de compensação ao lesado e desestímulo a prática de novas lesões, no caso de desrespeito à norma jurídica. Referida ação pode ensejar danos materiais ou morais.

Destaque-se que a patologia atribuída às causas multifatoriais não perde o enquadramento como doença ocupacional equiparada ao acidente do trabalho, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a seu surgimento ou agravamento, conforme prevê o artigo 21, inciso I, da Lei n.º 8.213/91, consistindo em concausa.

Ademais, cumpre ressaltar que o empregado acometido pela Síndrome de Burnout, após o término do auxílio-doença acidentário, tem direito à estabilidade provisória no emprego, fazendo jus à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Ainda, a Lei nº 8.213/91, que trata do RGPS (Regime Geral da Previdência Social) garante, entre os direitos do trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout, o benefício e a permanência de seu contrato de trabalho na empresa por, pelo menos, doze meses, dentre outras providências. Nesse sentido, segue o artigo 118 da referida lei:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

Portanto, compete ao empregador encaminhar o trabalhador ao tratamento médico especializado de maneira a não querer eximir-se de sua responsabilidade legal devido ao problema enfrentado pelo empregado.

obrigações de fazer, consistente na readaptação do empregado, ou modificação das condições de trabalho, etc).

4.6. DA REFORMA TRABALHISTA - PADRONIZAÇÃO DO DANO MORAL

A reforma trabalhista entendeu necessária a fixação de parâmetros para a aferição da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho. Muitas decisões não obedeciam a parâmetros de proporcionalidade e razoabilidade na mensuração dos danos morais, sendo que a legislador, visando combater a arbitrariedade nesse sentido, estabeleceu uma espécie de teto legal aos valores judicialmente fixados.

Nesse sentido, segue a nova legislação que estabelece os parâmetros pré-fixados da indenização por danos morais:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

Dessa forma, verifica-se que, após a reforma trabalhista, as indenizações passaram a ser calculadas com base no salário do empregado. Quanto maior a gravidade do caso, maior o número de salários a que o profissional terá direito, caso ganhe a ação trabalhista. A reforma cria quatro categorias de ofensas: de natureza leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes o último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário).

O texto não exemplifica quais tipos de ofensa se encaixam em cada uma dessas quatro categorias, razão pela qual caberá aos juízes decidir. O que a reforma faz, todavia, é esclarecer o que deve ser considerado dano extrapatrimonial. Trata-se de ofender “a esfera moral ou existencial da pessoa”, incluindo sua “honra,

imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade”.

O juiz, por sua vez, deverá analisar o caso levando em consideração critérios como a intensidade do sofrimento ou da humilhação da vítima; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu tal ofensa; o grau de culpa do acusado; a situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa, entre outros.

CAPÍTULO 5 – PREVENÇÃO E TRATAMENTOS

5.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

Atualmente, as empresas possuem a obrigação de cumprir estritamente as normas de medicina e segurança do trabalho, bem como orientar e treinar seus empregados quanto as atividades realizadas, precavendo, assim, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Os empregados devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como colaborar com a empresa no que diz respeito a aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho, promovendo um meio ambiente laboral saudável.

Uma das medidas preventivas de medicina do trabalho são exames médicos admissionais, periódicos e demissionais.

Ainda, é importante que o empregador promova um meio ambiente laboral evitando danos e assédios por parte dos seus empregados. Uma maneira de diminuir tais ocorrências seria a criação de um canal anônimo de denúncia caso determinado empregado fique ofendido com a atitude de outro.

Palestras e treinamentos sobre tratar melhor o próximo podem auxiliar na harmonia do meio ambiente laboral nesse sentido.

É importante também que a empresa ministre treinamentos sobre a correta realização das atividades, correto uso de Equipamentos de Proteção, a importância de se obedecer às orientações, entre outros.

A adoção de procedimentos de intervenção pelo empregador também auxiliam no enfrentamento do estresse no meio ambiente laboral e na redução dos riscos nesse sentido³⁵:

Procedimentos de intervenção são efetuados para ajudar indivíduos a enfrentar mais efetivamente o estresse. Em geral, incluem cuidados com a ingestão de alimentos, exercícios físicos, elaborações cognitivas, treino de assertividade, treino de relaxamento e outros. As intervenções em grupos visam ajudar os trabalhadores a desenvolver maior suporte social tanto no trabalho como em outros ambientes de convívio. Podem incluir treinamento do supervisor, treinamento da equipe, treinamento de sensibilização, aconselhamento familiar e outros. No nível organizacional, as intervenções melhoram as condições gerais de trabalho. Podem propor reduções nas condições de risco do ambiente físico, planos de carreira adequados, melhor uso da tecnologia e alterações ergonômicas, enriquecimento do trabalho e processos de decisão aprimorados.

O fato de o empregador admitir que existem riscos ao empregado a realização do labor em determinadas circunstâncias já é o primeiro passo para a reparação dos aspectos ensejadores da Síndrome do Esgotamento Profissional.

Por parte do empregado, destaque-se que a dedicação de parte do tempo para realização de atividades físicas, por exemplo, contribuem para o afastamento de patologias psíquicas e conseqüentemente físicas. Nesse sentido, segue entendimento do autor José Carlos Zanelli³⁶ sobre o tema:

A prática de atividades físicas melhora a função cardiovascular e pulmonar, no volume e no tônus muscular, na melhoria da estabilidade e no equilíbrio corporal, no aumento da mobilidade articular, na expansão da irrigação periférica, na dissolução de coágulos, na diminuição da coagulação, na diminuição da pressão arterial, no controle dos perfis dos lipídios, no peso corporal (Mctiernan, 2000; Hitt, 2003; Pollock e Wilmore, 1993; Guyton, 1992). Entre os benefícios psíquicos e sociais, a atividade física contribui para o aumento da predisposição ao trabalho físico e mental, à diminuição do estresse, ao equilíbrio psicológico, à promoção da interação social, ao desenvolvimento da afetividade, à melhoria da integração social (Masters, LaCaille e Shearer, 2003; Weineck, 1991). Contudo, no geral, a observação do estilo de vida dos empregados ou trabalhadores de diversas categorias, em diversas organizações, sobretudo nas regiões metropolitanas, muitas vezes, levam a conclusões preocupantes quanto à manutenção de práticas saudáveis.

³⁵ ZANELLI, José Carlos. *Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed 2010, p.47.

³⁶ *Ibidem*, p.32.

Ademais, destaque-se que não apenas a prática de exercícios físicos pode ajudar na prevenção do desenvolvimento da Síndrome, mas uma alimentação adequada ao ritmo de vida, o controle do estresse por meio de terapias e outras formas podem contribuir para a manutenção de um estilo de vida mais saudável.

5.2. IMPORTÂNCIA DO ESTUDO PRÉVIO DO IMPACTO DO TRABALHO

Em relação às doenças ocupacionais, um dos importantes instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente, visando a prevenção de doenças no ambiente laboral, é o Estudo Prévio de Impacto Ambiental, que consiste em um meio de assegurar a qualidade ambiental, garantindo um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Nesse sentido, a Resolução 1 de 1986 do Conselho Nacional do Meio Ambiente afirma que o Estudo Prévio de Impacto Ambiental tem como uma de suas diretrizes *“identificar e avaliar sistematicamente os impactos ambientais gerados na fase de implantação e operação da atividade”*.

Dessa forma, dentre os impactos ambientais a serem considerados se encontra a saúde do empregado, que não pode ser afetada, por exemplo, pela presença de agentes insalubres acima dos níveis de tolerância em seu ambiente laboral.

5.3. DIREITO A INFORMAÇÃO

O artigo 9º, XI da Lei 6.938 de 1981 (Política Nacional do Meio Ambiente) coloca a garantia da prestação de informações relativas ao meio ambiente como um de seus instrumentos, tendo o Poder Público obrigação de produzi-las quando inexistentes.

Os empregados têm direito de serem informados sobre as condições laborais a que estão expostos (agentes insalubres, perigosos), bem como sobre a forma de organização de trabalho (jornadas, forma de execução da atividade).

De acordo com o artigo 19, parágrafo 3º da Lei 8.213 de 1991, é dever do empregador informar seus empregados sobre os riscos da operação a ser executada, bem como do produto que os mesmos estão manipulando, se for o caso.

As CIPAs são instrumentos privilegiados de conhecimento do processo e dos riscos da atividade do empregador, tendo como objetivo observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir, eliminar ou neutralizar os riscos existentes (NR5).

5.4. FORMAS DE TRATAMENTO

É importante que o empregado acometido pela Síndrome do Burnout busque, individualmente, apoio psicológico e eventuais tratamentos psiquiátricos, se for o caso, é importante também buscar o apoio dos colegas e supervisores, obtendo apoio emocional ou até mesmo no trabalho a ser exercido.

Por parte do empregador, iniciativas para a adoção de medidas de prevenção com o intuito de melhorar o clima organizacional, tais como programas de socialização para prevenir o choque com a realidade e implantação de sistemas de avaliação que concedam aos profissionais um papel ativo e de participação nas decisões laborais.

Dessa forma, é necessário que a prevenção e o tratamento do Burnout sejam abordados como problemas coletivos e organizacionais e não como um problema individual. A organização pode também adotar algumas medidas para a prevenção do Burnout, como por exemplo, evitar o excesso de horas extras, proporcionar condições de trabalho gratificantes e saudáveis, investir no aperfeiçoamento

profissional, dar suporte social às equipes e fomentar a sua participação nas decisões.

Para o tratamento da Síndrome de Burnout quando o empregado já a possui é importante que o mesmo encontre um tempo para repouso e lazer, que pratique exercícios físicos regulares, se alimente adequadamente, tenha as horas de sono necessárias, busca de ajuda psicológica e psiquiátrica, revisão e redimensionamento das formas de organizações de trabalho.

A partir destes recursos, as empresas devem criar programas específicos. O estresse deve ser entendido como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias a qual está submetida, que é avaliada pelo organismo como uma ameaça ou algo que exige dele, mais que suas próprias habilidades ou recursos, colocando em perigo o seu “bem-estar”. Quando estas ações são bem fundamentadas, os resultados são positivos, com novas perspectivas de qualidade de vida para o trabalhador.

É importante frisar que as reações de estresse estão presentes em todos os momentos de nossa existência e que não podemos viver sem elas, na medida em que são partes integrantes de todos os movimentos de adaptação, necessárias para a adequação do viver.

Acredita-se que, dentro da abordagem psicossomática para promoção de saúde, inclusive nos processos estressantes, encontram-se propostas consistentes para viabilizar o gerenciamento efetivo do estresse no dia a dia.

CONCLUSÃO

Diante do trabalho apresentado, podemos observar que as mudanças que estão ocorrendo no processo de trabalho estão afetando diretamente na vida dos empregados, o que causa diversas patologias, principalmente de origem emocional.

As exigências que o mercado de trabalho está impondo ao empregado estão levando ao sofrimento psíquico. Alguns fatores foram identificados tais como: realização de jornada extraordinária em excesso, jornadas em turnos ininterruptos de revezamento, acidentes de trabalho e doenças equiparadas, atividades realizadas em ambientes insalubres ou perigosos, sofrimento de dano ou assédio moral, entre outros.

Desta forma, as cobranças constantes que ocorrem no ambiente de trabalho, faz com que o empregado apresente o estresse quando seu desempenho profissional passa a ser insuficiente, levando-a a insatisfação com a sua atividade. Podendo também levar a profissional a adquirir a Síndrome de Burnout, onde ocorre a desmotivação do trabalho, fazendo com que a pessoa que apresente esta Síndrome queira “abandonar” seu trabalho.

Fica clara, portanto, a importância do bem-estar e a saúde do empregado no trabalho, pois é no trabalho que passa-se a maior parte do tempo. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação desta. Atualmente, o estresse não é visto apenas como prejudicial ao trabalhador, mas principalmente à organização que dependem altos custos em absenteísmo, acidentes, doenças, conflitos, abandono e desinteresse, verificado em todos os níveis de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma

parte, ou seja, depende simultaneamente do trabalhador e da organização, e é este o desafio que abrange o empregado e o empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *Do Dano Moral Trabalhista*. Revista LTr, São Paulo, 1995.

CATALDI, Maria José Giannella. *Stress no Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTR, 3ª edição, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho – 14ª ed.* São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. V.2. São Paulo, 1998.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco, *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho, uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Orlando. *Obrigações*. Rio de Janeiro. 1997.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

MAGANO, Otavio Bueno, Suplemento Trabalhista LTR n.º 131.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: reflexos, inovações e impactos*. In Revista LTr. São Paulo: LTr.

ROSSI, Ana Maria. *Estressores ocupacionais e diferenças de gênero*. São Paulo: Atlas, 2005.

SAVATIER citado por José Raffaelli Santini. *Dano Moral: doutrina, jurisprudência e prática*. São Paulo: Editora de Direito, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Artigo publicado no site: www.bdjur.stj.gov.br: Do direito à desconexão do trabalho, 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo – Maranhão, Délio – Vianna, Segadas – Teixeira, Lima, *Instituições de Direito do trabalho – Vol. I e II*, Editora LTR, 20ª Edição.

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*. 9ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLI, José Carlos. *Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed 2010.