




Ricardo Alexandre R. GARCIA*

 <https://orcid.org/0000-0001-8760-1498>

Edson Aparecido de SOUZA**

 <https://orcid.org/0009-0007-6595-4189>

Janaína Guimarães MANSILIA***

 <https://orcid.org/0009-0008-1801-1775>

Recebido em: 02 de maio de 2025.

Aprovado em: 06 de novembro de 2025.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PERANTE A SÍNDROME DE BURNOUT

RESUMO

A síndrome de Burnout é uma doença ocupacional que pode trazer graves prejuízos para os empregados e também para o ambiente empresarial. Diante deste cenário tem-se a responsabilidade civil do empregador sob a óptica do ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo do estudo é apresentar a relevância da síndrome de Burnout (SB), expondo a responsabilidade civil do empregador sob o enfoque da legislação brasileira. Para tanto, a metodologia empregada foi a pesquisa bibliográfica, buscando em artigos, teses, dissertações e sites como o Scielo e Google acadêmico. Conclui-se que a responsabilização civil do empregador é de extrema importância para proteger os direitos dos empregados que são afetados pela SB. Em conformidade com as decisões judiciais tem-se observado que a negligência em adotar medidas de prevenção pode ocasionar prejuízos significativos para os colaboradores e para a empresa. Tal entendimento reforça que compete aos empregadores a obrigação legal e ética de viabilizar a saúde mental e o bem-estar no local de trabalho. Portanto, com os objetivos atingidos, este estudo possibilitou a compreensão de que existe a probabilidade de responsabilizar civilmente o empregador no caso da SB, levando em consideração o ato de omissão de um local trabalho saudável e seguro. É evidente que a falta de medidas apropriadas para prevenção de tal condição pode ocasionar danos à saúde dos empregados, mas também implicações jurídicas para as empresas.

Palavras-chave: síndrome de Burnout; empregador; responsabilidade civil.

EMPLOYER CIVIL LIABILITY IN RELATION TO BURNOUT SYNDROME

ABSTRACT

Burnout syndrome is an occupational disease that can cause serious harm to employees as well as to the organizational environment. In this context, the issue of employer civil liability arises from the perspective of the Brazilian legal framework. This study aims to highlight the relevance of Burnout syndrome (BS) by examining employer civil liability under Brazilian legislation. To this end, a bibliographic research methodology was adopted, based on articles, theses, dissertations, and sources such as SciELO and Google Scholar. It is concluded that employer civil liability plays a crucial role in protecting the rights of employees affected by BS. In line with judicial decisions, it has been observed that negligence in adopting preventive measures may result in significant harm to both employees and organizations. This understanding reinforces that employers have a legal and ethical obligation to promote mental health and well-being in the workplace. Therefore, upon achieving its objectives, this study enables the understanding that there is a possibility of holding employers civilly liable in cases of Burnout syndrome, particularly when considering omissions related to ensuring a healthy and safe work environment. It is evident that the lack of appropriate preventive measures for this condition may result not only in damage to employees' health but also in legal implications for companies.

Keywords: Burnout syndrome. Employer. Civil liability.

* Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. ricardogarciaadv@hotmail.com

** Especialista em Gestão Empresarial pelo Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR - Unifunec, edson3f@hotmail.com

*** Mestre, Docente do Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. E-mail: janainaguimaraesmansilia@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de Burnout (SB) popularmente denominada como “esgotamento profissional” tem ação direta sobre a execução das tarefas laborais, quando o indivíduo não tem mais energia, produtividade no trabalho e qualidade de vida laboral.

A SB é uma patologia que resulta do estresse crônico e tem relação com o meio ambiente laboral e recebe a classificação no CID-11 como “problemas relacionados ao emprego e ao desemprego” e não tratada no capítulo de “transtornos mentais, comportamentais e de neurodesenvolvimento” (Opas, 2019).

A SB afeta inúmeros trabalhadores por conta do excesso de trabalho, em específico, profissionais que atuam diretamente sob pressão e responsabilidade constante, pois tudo o que é feito em demasia pode provocar consequências negativas. Diante dessa conjuntura, tem-se o problema: quais são as consequências da SB no âmbito do Direito do trabalho?

Perante tal cenário, responsabilizar civilmente o empregador é algo que se tornar extremamente fundamental, visto que a legislação em vigor determina a obrigatoriedade do zelo pela segurança e saúde dos empregados.

O objetivo geral é apresentar a relevância da síndrome de Burnout (SB), expondo a responsabilidade civil do empregador sob o enfoque da legislação brasileira.

2 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo, voltada à análise da responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout (SB). A pesquisa foi conduzida entre os meses de fevereiro e abril de 2025, abrangendo bases de dados eletrônicas e repositórios acadêmicos.

As bases de dados utilizadas foram SciELO (Scientific Electronic Library Online); Google Scholar/Google Acadêmico; BDTD (Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações), pela relevância em trabalhos acadêmicos completos e Portal de Periódicos CAPES, por reunir periódicos científicos indexados de abrangência nacional e internacional.

As palavras-chave utilizadas na busca foram: “Síndrome de Burnout” OR “Burnout Syndrome”; “Responsabilidade civil do empregador” OR “Employer civil liability” e “Doença ocupacional” OR “Occupational disease”.

Os critérios de inclusão empregados foram trabalhos publicados em português, inglês e

espanhol; entre 2018 e 2025; estudos que abordassem a SB relacionada ao ambiente de trabalho e sua vinculação jurídica à responsabilidade civil do empregador; artigos de órgãos governamentais e autores de referência na área. Já os artigos de exclusão utilizaram publicações duplicadas; trabalhos cujo título indicava relevância, mas que no texto completo não tratavam da responsabilidade civil ou da SB em contexto ocupacional; artigos com recorte exclusivamente clínico ou psicológico sem relação com o Direito do Trabalho.

A análise final contemplou publicações que apresentaram discussões pertinentes sobre a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, sua classificação jurídica e as implicações na responsabilização civil do empregador. Esses estudos foram organizados em eixos temáticos: (I) definição e caracterização da SB; (II) enquadramento jurídico como acidente de trabalho; (III) impactos organizacionais; e (IV) fundamentos legais da responsabilidade civil.

3 SÍNDROME DE BURNOUT

3.1 Caracterização da SB

A SB pode ser definida como um agrupamento de sinais e sintomas que tem como significado "queima" ou combustão total. O termo *Burnout* é uma palavra originada na Inglaterra que denota um estado de completo esgotamento da energia do indivíduo que vem relacionado a uma decepção acentuada com o trabalho (Lima; Fernandes, 2023).

Para Carvalho e Mameri-Trés (2023), o termo tem associação, quando o indivíduo fica exposto por um longo período ao estresse ocupacional, que possui três componentes principais que são a exaustão emocional, a despersonalização e a perda da realização pessoal advinda do trabalho.

Matos, Menezes e Nunes (2023) conceituam também a SB como um fenômeno completo e preocupante que afeta, de forma significativa, a saúde e o bem-estar das pessoas e a eficiência nas organizações.

A Organização Mundial da Saúde (WHO, 2019) conceituou a Síndrome de Burnout, incluindo-a na Classificação Internacional de Doenças (CID), como uma doença resultante do estresse crônico relacionado ao local de trabalho, sendo sua patologia caracterizada pelo aumento do distanciamento mental do serviço; ou ainda sentimentos negativos ou cinismo relacionados ao trabalho do indivíduo e redução da eficiência profissional.

Matos, Menezes e Nunes (2023) citam que exaustão emocional e redução da realização pessoal geram uma falta de energia para realizar as tarefas, o que diminui a eficiência e qualidade do trabalho, resultando no declínio da produtividade e na diminuição do engajamento dos funcionários entre si.

Matos, Menezes e Nunes (2023) completam que, além de um atendimento inferior, a despersonalização gera uma privação da empatia e da ligação com a clientela, assim afetando a satisfação desta, bem como a reputação da empresa.

Por fim, o aspecto da contração da realização pessoal diz respeito a uma avaliação negativa do indivíduo quanto às suas competências e à produtividade no trabalho, provocando ainda uma diminuição da autoestima, juntamente com a vivência de um declínio no sentimento de competência (Bridgeman; Bridgeman; Barone, 2018; Moss *et al.*, 2016).

Carvalho e Mameri-Trés (2023) destacam que características como superenvolvimento, pessimismo, perfeccionismo, alta expectativa, idealismo com relação ao profissional, e impaciência estão presentes em indivíduos que são mais propensos ao desenvolvimento da síndrome.

3.2 SB COMO ACIDENTE DO TRABALHO

Segundo o art. 19 da Lei n. 8.213/91, o acidente de trabalho é conceituado como o que:

[...] ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Brasil, 1991, título III, cap. II, seção I, art. 19).

A mesma lei faz a equivalência, através do art. 20 e incisos, do acidente do trabalho às doenças ocupacionais, subdividindo-as em doença profissional e do trabalho, conforme:

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

- I. Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II. Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (Brasil, 1991, título III, cap. II, seção I, art. 20).

Fazer a equivalência das doenças profissionais e do trabalho ao acidente do trabalho tem como propósito que sejam concedidos benefícios perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O E. Tribunal Superior do Trabalho proferiu uma decisão em Recurso de Revista, utilizando-se da equivalência da SB ao acidente do trabalho, nos termos do ar. 20 da Lei n. 8.213/91, com a finalidade de indenizar por danos morais.

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associadas ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).

Quanto às doenças do trabalho (doenças profissionais atípicas), estas também têm sua origem no desempenho das atividades pelos trabalhadores, entretanto não têm vínculo direto com uma profissão em especial, mas sua decorrência se dá de acordo com o modo como o trabalhador exerce suas atividades ou das condições do ambiente de trabalho. Aqui, não há relação não presumida, ou seja, é necessário comprovar a existência de um vínculo causal.

Diante da inexequibilidade na elaboração, uma lista definitiva para todas as hipóteses de doenças profissionais e do trabalho, o art 20, § 2º da Lei n. 8.213/91 determina que estas sejam enquadradas desde que provocadas pelas condições especiais de trabalho ou de terem relação com elas.

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que

o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho (Brasil, 1991, título III, cap. II, seção I, art. 20, § 2º).

O art. 21, inciso I da Lei n. 8.213/91, cita a equiparação do acidente do trabalho ao:

[...] acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (Brasil, 1991, título III, cap. II, seção I, art. 21, inc. I).

Nessa conjuntura, caso o empregado contribua de alguma maneira para que a patologia seja desencadeada ou haja sua piora (Teoria da Concausa), configura-se como doença profissional e do trabalho ou o acidente do trabalho, mesmo que o quadro patológico do empregado seja decorrente de causas degenerativas não relacionadas ao ambiente de trabalho (Franco, 2019).

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT. PERÍCIA JUDICIAL QUE NÃO CONSTATOU A EXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE AS DOENÇAS E O TRABALHO DE BANCÁRIO. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA. IRRESIGNAÇÃO DO AUTOR. AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL QUE PODE TER CONTRIBUÍDO PARA O AGRAVAMENTO DA DEPRESSÃO. TEORIA DA CONCAUSA. APLICABILIDADE. NÃO ADSTRIÇÃO AO LAUDO PERICIAL. APRECIÇÃO DAS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO CONCRETO. JURISPRUDÊNCIA DO ST. DOENÇA EM FASE DE REMISSÃO. POSSIBILIDADE DE RETORNO AO TRABALHO, PORÉM EM FUNÇÃO DIVERSA. EXISTÊNCIA DE SEQUELAS. IMPOSSIBILIDADE DE EXERCER A FUNÇÃO HABITUAL. CONCESSÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE DESDE A CESSAÇÃO DO AUXÍLIO - DOENÇA. CONVERSÃO DOS BENEFÍCIOS ANTERIORES PARA A MODALIDADE TRIBUNAL DE JUSTIÇA APELAÇÃO CÍVEL Nº 1.366.322-0 ACIDENTÁRIA. REFORMA DA SENTENÇA. CORREÇÃO MONETÁRIA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS PELO STF NAS ADI 4425 E 4357. JUROS DE MORA A PARTIR DA CITAÇÃO. SÚMULA 204 DO STJ. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 20, §4º, DO CPC. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO (TJPR - 6ª Câmara Cível, AC 1366322-0, Rel. Clayton de Albuquerque Maranhão, j. 01.09.2015).

Com a publicação da Portaria n. 1339/1999, a SB foi incorporada pelo Ministério da Saúde (MS) entre os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, como ritmo de trabalho penoso (CID-10 Z56.3) e outras atividades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (CID-10 Z56.6) (Brasil, 1999).

O Decreto Federal n. 3048/99, que institui o Regulamento da Previdência Social, inseriu na lista "B", Anexo II (Agentes Patogênicos Causadores de Doenças Profissionais ou do

Trabalho), os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, como a "sensação de estar acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0)" (Brasil, 1999, anexo II).

Por meio do Decreto Lei 6042/07, a SB passou a ser nivelada como um acidente de trabalho e tratada como doença profissional sendo que, a partir daí, o empregado é afastado das suas funções e tem concedido o benefício auxílio-doença, atingindo, inclusive, a estabilidade laboral após o benefício ser cessado, conforme determina o art. 118 da Lei 8.213/1991, sem qualquer tipo de prejuízo de uma indenização eventual da Justiça Especializada, por dano moral e material, conforme entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho que ratifica a responsabilidade do empregador por quaisquer danos físicos e mentais, inclusive emocionais, ocasionados ao empregado conforme o art. 5º, incisos V e X, combinado com o art. 7º, inciso XXVIII, ambos da Constituição Federal.

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, verifica-se 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 Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

(TST - 3ª Turma, DEJT 3/10/2014, AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA-AIRR, Ac. 13161120125030037, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

A SB teve seu reconhecimento como doença ocupacional em específico devido ao alto crescimento do estresse no trabalho que apresentava características como altas demandas emocionais e ausência de suporte no ambiente profissional” (Costa; Andrade; Pinto, 2024).? Com a elevação da competitividade, jornadas de trabalho mais longas e a pressão constante por resultados é contributivo para um desgaste emocional significativo dos trabalhadores.

A SB que tem como características a exaustão física e mental, perda da identidade profissional e diminuição da realização pessoal, e tornou-se amplamente reconhecida como uma doença do trabalho, principalmente, em ambientes de alta pressão e estresse. A Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a reconhecer de maneira oficial a síndrome como um fenômeno ocupacional, incluso 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (World Health Organization, 2019), o que vem reforçar que é necessário política e práticas que tenham como finalidade promover a saúde mental no trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores.

4 REPARAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil no direito é a incumbência de reparação de um dano causado a outro indivíduo, seja por ação ou omissão, havendo necessidade da compensação do prejuízo gerado. Sua classificação é feita de duas maneiras: subjetiva e objetiva. Ambas têm como finalidade reparar o dano, mas a maneira como a culpa é tratada e o processo que irá estabelecer a responsabilidade variam substancialmente entre elas (Costa; Andrade; Pinto, 2024).

Gonçalves (2020) reforça que a responsabilidade civil está embasada na obrigação de reparar o dano ocasionado a outro indivíduo, seja por ato antijurídico ou por descumprir o dever pré-estabelecido. No campo das relações trabalhistas, a responsabilidade civil do empregador está relacionada diretamente com a garantia de segurança, saúde e bem-estar dos seus empregados.

A configuração da responsabilidade civil ocorre quando determinados requisitos estejam presentes, que são essenciais para determinar se o agente será responsabilizado e qual será o grau dessa responsabilidade. Tais elementos tem previsão legal no Código Civil de 2002, especificamente nos art. 186 e 927.

No art. 186, do Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (Brasil, 2002).

Em conformidade com o art. 186 que versa sobre responsabilidade subjetiva, que é caracterizada com a exigência da presença de culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou dolo (intenção de causar o dano), "na responsabilidade subjetiva, a vítima deve demonstrar que o agente violou o dever de cuidado, o que implica em um exame da conduta do autor do dano" (Gonçalves, 2020, p. 35).

Já o art. 927 prevê a responsabilidade objetiva, cuja ocorrência não depende da culpa, mas se exigem a comprovação do dano e a relação de causalidade entre a conduta do agente e o prejuízo. Perante essa situação, a responsabilidade do agente não depende de sua ação de forma omissa, imprudente ou com má intenção. A responsabilidade objetiva, ao contrário da subjetiva, só ocorre quando a prática de uma atividade acarreta riscos para os outros e existem danos devido à consequência do risco (Brasil, 2002).

Existem três requisitos essenciais para a responsabilidade civil: o dano, o nexo de causalidade e a culpa ou dolo.

Válio (2018) menciona que a responsabilidade civil ocorre quando existe a obrigatoriedade de reparação do dano, seja este de natureza material ou moral, desde que presente a ilicitude. O dano precisa ser real e medido, seja patrimonial ou extrapatrimonial, ou seja, a existência de uma lesão a qualquer bem jurídico da vítima. Por exemplo, o dano moral é quando os direitos da personalidade, como honra, imagem e liberdade sofrem violação.

A primeira condição da responsabilidade civil é o dano, que faz referência à lesão ou ao prejuízo sofrido pela vítima decorrente de ação ou omissão, dano este que precisa de reparação, seja de forma material, moral, estético e existencial. O segundo requisito é o nexo de causalidade, devendo existir um relacionamento direto entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima. De uma maneira mais clara, deve haver a possibilidade de comprovar que o ato ou omissão do agente foi o que motivou o prejuízo. A relação de causalidade é essencial para que seja estabelecida a conexão das ações do agente e o dano, sendo de suma importância para a responsabilização civil. Sem esse vínculo claro, o dano não pode ser atribuído ao agente (Gonçalves, 2020).

A terceira condição diz respeito à culpa ou ao dolo. A responsabilidade subjetiva só ocorre caso sua conduta seja culpável, ou seja, quando houver o dolo (intenção) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia). A responsabilidade subjetiva tem como exigência que a culpa ou dolo sejam demonstrados, portanto, o agente será culpado pelo ato que provocou o dano (Válio, 2018).

Entretanto, em determinados casos, a responsabilidade civil é objetiva, ou seja, não depende da prova de culpa. Em situações em que há risco inerente à atividade desenvolvida pelo agente, a responsabilidade tem sua atribuição independente da intenção ou imprudência. A responsabilidade objetiva tem sua ocorrência em situações em que o risco gerado pela atividade do agente é extremamente alto, o que justifica reparar o dano sem a necessidade de culpa (Martins, 2017).

A responsabilidade civil do empregador dentro do direito do trabalho é uma ampliação de seu dever de cuidado com o empregado, portanto, de garantir condições apropriadas de trabalho. Quando tal fato não acontece, o colaborador sofre danos e o empregador pode ser responsabilizado por negligência, tendo obrigação de indenizar para o trabalhador pelos prejuízos sofridos (Schmidt, 2017).

A SB passou a ser reconhecida como doença ocupacional por conta de todos os impactos negativos que o excesso de trabalho e o estresse constante provocam a saúde mental e física dos trabalhadores; o que torna evidente que o empregador tenha responsabilidade na garantia de um ambiente de trabalho apropriado, ou seja, seguro e saudável, adotando medidas para prevenção do estresse excessivo, com uma carga de trabalho adequada, apoio psicológico, o empregado precisa fazer pausas regulares e também o empregador deve promover e proteger a saúde mental dos trabalhadores. Caso haja comprovação que a SB foi ocasionada por condições inapropriadas de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente, devendo reparar os danos (Cunha, 2019).

A Justiça do Trabalho é competente para o processo e julgamento de questões relativas à responsabilidade civil no âmbito do direito do trabalho, especificamente, quando os danos decorrem das condições de trabalho prejudiciais à saúde ou aos direitos do trabalhador. Dessa forma, os danos que são ocasionados por ato ou omissão do empregado podem ter o envolvimento de aspectos trabalhistas, já que a responsabilidade civil do empregador pode ser configurada em função de suas obrigações perante o empregado (Costa; Andrade; Pinto, 2024).

Portanto, merece destaque a jurisprudência do TST sobre responsabilidade civil do empregador em casos de SB, baseada na caracterização da doença como ocupacional e na responsabilidade objetiva do empregador, conforme os riscos envolvidos no local de trabalho e a relação direta entre as condições laborais e a saúde do trabalhador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. "SÍNDROME DE BURNOUT" OU "SÍNDROME DE ESGOTAMENTO

PROFISSIONAL". RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. DANOS MORAIS. 2. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. 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 [...]. Presentes o dano, o nexo concausal e a culpa, há o dever de indenizar. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, AIRR226-03.2013.5.15.0100, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/08/2016) (grifo do autor)

De acordo com a jurisprudência do TST, a SB pode ser classificada como uma doença ocupacional, implicando na presunção de culpa do empregador, uma vez que a doença foi originada pelas condições de trabalho. Nessa conjuntura, a responsabilidade do empregador é classificada como objetiva, não exigindo comprovação de culpa ou negligência para que haja a responsabilização pelos danos causados ao empregado.

Portanto, houve o mesmo entendimento do STF:

Direito do Trabalho. Recurso extraordinário. Natureza da responsabilidade civil de empresa prestadora de serviços públicos por acidente de trabalho. Teoria do Risco. Ausência de repercussão geral. 1. O acórdão recorrido entendeu que é objetiva a responsabilidade de empresa prestadora de serviços públicos por dano moral ou material causado ao empregado no exercício da função de operador de subestação em companhia distribuidora de energia elétrica, em razão do risco inerente à atividade profissional. 2. A revisão dessa conclusão pressupõe a análise de legislação infraconstitucional atinente à responsabilidade civil objetiva nas hipóteses de exercício de atividade empresarial de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, o que revela o caráter infraconstitucional da discussão. 3. Afirmação da seguinte tese: “Não tem repercussão geral a controvérsia relativa à natureza da responsabilidade civil de empresa prestadora de serviços públicos por dano moral ou material causado ao empregado em virtude do exercício de atividade profissional de risco”. 4. Recurso não conhecido (grifo do autor)

A responsabilidade do empregador em casos de patologias que estão relacionadas ao trabalho é um tema central no direito do trabalho, principalmente, quando a condição do trabalho é resultado direto das atividades laborais que exerce. A caracterização da responsabilidade objetiva do empregador, que não depende de comprovar a culpa, tem como finalidade a garantia de proteger os direitos do trabalhador e reparar de maneira apropriada os danos sofridos (Ramos, 2020).

Diante desta conjuntura, quando a patologia é resultante das condições do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva, portanto, não necessita que a culpa seja comprovada. Isso significa que a relação de causalidade entre o trabalho e o surgimento da síndrome é suficiente para que o empregador seja responsável. Compete ainda ao empregador ressarcir os danos ocasionados ao empregado, seja através de benefícios da previdência previdenciários, como o auxílio-doença ou indenizar por danos morais e materiais (Dias, 2023).

Os empregadores têm a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho saudável, sendo que o local deve ser bem estruturado de forma a garantir a promoção e o bem-estar físico e psicológico dos empregados, e isso necessita que sejam criadas condições para minimizar riscos e estresses, o que irá favorecer a produtividade sem que haja qualquer comprometimento da saúde mental e física do trabalhador. O local de trabalho saudável precisa não somente de segurança física, mas também de suporte psicológico para que os empregados possam desempenhar suas atividades, visando à prevenção de doenças relacionadas ao estresse, como o Burnout (Válio, 2018).

Em corporações globalizadas e com cada vez mais exigências, o negligenciamento do bem-estar mental dos trabalhadores pode ter como resultados não somente a SB, mas também impactos negativos na produtividade e no clima organizacional (Cunha, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A SB é resultado do não gerenciamento e cuidado com o local de trabalho, sendo que tal ação caracteriza a síndrome como doença ocupacional que são resultantes da falta de maior proteção ao trabalhador.

Portanto a responsabilidade jurídica do empregador, levando em consideração o dever de indenização, pois a SB conforme o art. 20, I da Lei 8.213/91, pode ser considerada como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho.

Conclui-se que a responsabilização civil do empregador é de extrema importância para proteger os direitos dos empregados que são afetados pela SB. Em conformidade com as decisões judiciais, tem-se observado que a negligência em adotar medidas de prevenção pode ocasionar danos significativos aos funcionários e à organização. Tal entendimento acaba por reforçar que os empregadores têm a responsabilidade legal e ética de promover a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Portanto, com os objetivos atingidos, este estudo possibilitou a compreensão de que existe a possibilidade de responsabilização civil do empregador no caso da SB, levando em consideração o ato de negligenciar a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro. É evidente que a falta de medidas apropriadas para prevenção de tal condição pode ocasionar não somente danos à saúde dos colaboradores, mas também consequências legais para as empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Federal n. 3048 de 06 de maio de 1999. Aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. Decreto Lei 6042/07 de 12 de fevereiro de 2007. Altera o regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999. Instituir a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1999. Disponível em:

https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRIDGEMAN, P. J.; BRIDGEMAN, M. B.; BARONE, J. Burnout syndrome among healthcare professionals. **American Journal of Health-System Pharmacy**, v.75, n.3, p.147-152, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.2146/ajhp170460>. Acesso em: 14 abr. 2024.

CARVALHO, A.P. L.; MAMERI-TRÉS, L. M. A. (Org). **Burnout na prática clínica**. 1. ed. Barueri [SP]: Manole, 2023.

COSTA, N. M. S.; ANDRADE, N. F.; PINTO, E. V. Síndrome de *Burnout*: a responsabilidade civil do empregador. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 11, nov. 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17111>. Acesso em: 14 abr. 2025

CUNHA, L.F. **Burnout**: doença do esgotamento profissional. São Paulo: Saraiva, 2019.

DIAS, T. **Os impactos jurídicos no tocante à responsabilidade do empregador perante a classificação da síndrome de Burnout como doença ocupacional**. Orientadora: Jussara de Oliveira Machado Polese. 2023. 66 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Nova Prata, 2023. Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/12765/TCC%20Taina%20Zampieron%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 abr. 2025.

FRANCO, M. V. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Intraciência Revista Científica**, Guarujá-SP, edição 17, março de 2019. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf. Acesso em: 11 abr. 2025.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro**. v.4, 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIMA, B. R.; FERNANDES, J. M. F. Síndrome de *Burnout* no Brasil: o que dizem as pesquisas disponíveis na base Spell. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 24, n.1, 2021. Disponível: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/733>. Acesso em: 20 jun. 2024.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017.

MOSS, M. *et al.* An official critical care societies collaborative statement: burnout syndrome in critical care healthcare professionals: a call for action. **American Journal of Critical Care**, v.44, n.7, p.1414-1421, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000001885>. Acesso em: 14 mar. 2024.

OPAS. Organização Pan Americana da Saúde. Organização Mundial da Saúde. **CID: Burnout é um fenômeno ocupacional**. 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 20 jun. 2024.

RAMOS, T. T. **Síndrome de Burnout ou estafa profissional**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2020.

SCHMIDT, M. L. G. **Saúde e doença no trabalho uma perspectiva sócio dramática**. 1. ed. São Paulo: Casapsi, 2017.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**. v. 8, n. 1 (Pt 1), 2010, p. 102-06. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 ago. 2025.

VÁLIO, M. R. B. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018.

WHO. World Health Organization. **CID-11 Classificação Internacional de Doenças - 11ª revisão**. 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/pt>. Acesso em: 14 abr. 2025.