

ISSN 1678-8729

# REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO

DO CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA

NÚMERO 50 | MAIO / AGOSTO 2023



**Newton**

# SÍNDROME DE BURNOUT SOB A ÓTICA DO TST: DISCUSSÃO SOBRE OS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS À CONCESSÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

## BURNOUT SYNDROME FROM THE VIEW OF THE TST: DISCUSSION ABOUT THE INDISPENSABLE ELEMENTS TO GRANT AID SICKNESS AND ACCIDENTAL STABILITY

Alexandre Antônio Bruno da Silva<sup>1</sup>  
Stéfani Clara da Silva Bezerra<sup>2</sup>  
Alexsandra Lima<sup>3</sup>

**RESUMO:** O artigo analisa se/como a Síndrome de *Burnout* é aplicada pelo Tribunal Superior do Trabalho para a concessão de auxílio-acidente por doença ocupacional. Foi classificada pela Organização Mundial de Saúde como síndrome de ordem crônica e ligada ao trabalho. Dentre os sintomas recorrentes, está a depressão que também é causa de afastamento do empregado, conferindo-lhe o direito ao auxílio-doença previdenciário. O *Burnout* cria margem à percepção de auxílio-acidente e à estabilidade, diferentemente da depressão. A problematização está na conformação fático-probatória do processo trabalhista e da relação da doença com o ambiente laboral, sendo este fator causador ou agravador da síndrome, ou seja, na demonstração do nexo causal do adoecimento do trabalhador com as atividades laborais. O propósito é inferir, a partir do conhecimento científico e doutrinário, o posicionamento do TST quando da concessão de reparação indenizatória e de estabilidade provisória ao empregado acometido por tal síndrome. Adota a metodologia de análise de jurisprudências a partir de decisões emitidas pelo TST sob a temática apresentada. Ao final, constata que o nexo causal da doença com o trabalho é indispensável ao direito pleiteado, devendo ficar claro que o *Burnout* advém de um somatório de sintomas, sendo a depressão apenas um deles.

**Palavras-chave:** análise jurisprudencial; auxílio doença; estabilidade provisória; jurisprudência TST; síndrome de *burnout*.

**ABSTRACT:** The object of this article is to analyze if and how the *Burnout* Syndrome has been applied by the Superior Labor Court for the purpose of granting of occupational accident benefits. Classified by the World Health Organization as a chronic work-related syndrome, it manifests with recurring symptoms, including depression, which also leads to the employee's leave and entitles them to social security sick pay. *Burnout* allows for the perception of accident benefits and job stability, unlike depression. The issue lies in the factual and evidentiary configuration of the labor process and the relationship between the illness and the work environment, determining whether the latter is a causative or aggravating factor of the syndrome. In other words, it focuses on demonstrating the causal link between the employee's illness and work activities. The purpose is to infer, based on scientific and doctrinal knowledge, the stance of the Superior Labor Court when granting compensatory and temporary job stability to an employee affected by such a syndrome. The methodology adopts the analysis of jurisprudence based on decisions issued by the Superior Labor Court on the presented topic. In conclusion, it asserts that establishing the causal link between the disease and work is essential to the claimed right, emphasizing that *Burnout* arises from a combination of symptoms, with depression being just one of them.

**Keywords:** *burnout* syndrome; illness aid; jurisprudential analysis; provisional stability; TST jurisprudence.

1 Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Doutor em Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Mestre em Informática pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Professor do Programa de Doutorado em Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará (UECE) e do Mestrado em Direito do Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Auditor Fiscal do Trabalho.

2 Doutoranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Processo e Direito ao Desenvolvimento pelo Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade Tecnológica de Palmas (FTP). Coordenadora de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito da Faculdade Princesa do Oeste (FPO). Professora do Curso de Direito da Faculdade Princesa do Oeste (FPO).

3 Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Direito Público pela Universidade Anhangüera (Uniderp). Procuradora Judicial do Banco do Nordeste do Brasil S.A.. Instrutora da Universidade Corporativa do Banco do Nordeste do Brasil S.A.

## 1 INTRODUÇÃO

Concebida como o mal do século XXI, a síndrome de Burnout tem sido pauta de debates no cenário trabalhista, especialmente em razão da mudança no perfil dos trabalhadores da atualidade. Com um ritmo frenético, falta de horário fixo, acúmulo de funções, pressão por eficiência e aumento de produtividade, os empregados vão sendo acometidos de alguns sintomas como cansaço físico e mental, ansiedade, depressão e inúmeros outros que, somados, coadunam-se na denominada síndrome de *Burnout*.

A tratativa do tema ainda é objeto de discussão doutrinária e jurisprudencial. Cumpre salientar, porém, que a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificou o *Burnout* como “uma síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito”, inserindo-a no rol de problemas associados ao emprego ou desemprego e recebendo a classificação CID-11. Esta nomenclatura foi aprovada durante a 72<sup>a</sup> Assembleia Mundial da OMS e entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

No presente ano, o Ministério da Saúde, através da Portaria GM/MS n. 1.999, de 27 de novembro de 2023, atualizou o rol da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), inserindo, assim, o *Burnout* como doença ocupacional. O mesmo foi inserido no capítulo V que trata dos transtornos mentais e comportamentais e classificado sob a CID10-Z73.0, Esgotamento.

Entretanto, imperioso destacar que a principal controvérsia que permeia o assunto em questão diz respeito à identificação e correlação dos sintomas descritos pelo trabalhador com o ofício empreendido para fins de percepção de auxílio-doença e, nos casos de demissão, para os pedidos de reintegração em virtude do direito de estabilidade acidentário. Isto é, a problemática do tema ora discutido está intimamente ligada à articulação probatória do empregado para demonstrar que o seu adoecimento se deu no transcurso do tempo em virtude da atividade laboral exercida e/ou do ambiente de trabalho.

Como os sintomas vão surgindo ao longo do tempo, a doença pode acabar sendo confundida com um sintoma isolado. No âmbito dos Tribunais, o adoecimento do trabalhador pela síndrome de *Burnout*, com frequência, vem sendo tratado apenas como um quadro de depressão. Isso leva à descaracterização das hipóteses legais que permitem a concessão de auxílio-doença por moléstia ocupacional e, no caso de desligamento do empregado, da garantia de estabilidade em virtude da natureza do *Burnout* ser equiparada ao acidente de trabalho.

É preciso, portanto, bastante atenção quanto às características, manifestação e adoecimento do indivíduo, uma vez que tais elementos serão indispensáveis e, até mesmo ponto chave, no momento da requisição do auxílio-doença, da indenização a título de dano moral, e do pedido de reintegração a título de estabilidade acidentário.

Partindo-se da premissa de que a síndrome de *Burnout* possui natureza jurídica equivalente ao acidente de trabalho, afinal o acometimento do empregado de tal enfermidade é oriunda do ambiente laboral, a presente pesquisa tem o propósito de analisar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na tratativa do tema, especialmente no tocante à concessão de auxílio-doença e de estabilidade acidentária.

Para fins da execução do tema apresentado, será feita uma análise de jurisprudência. O foco será o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e algumas decisões que versem sobre os requisitos indispensáveis à configuração de *Burnout* e sua relação com o ambiente de trabalho para fins de concessão de auxílio-doença acidentário e da estabilidade do trabalhador acometido por tal enfermidade. A abordagem será de cunho qualitativo, uma vez que tem como foco a análise do teor das decisões emitidas pelo TST sobre a matéria aqui exposta.

O artigo adotará o método dedutivo, discorrendo brevemente sobre a síndrome de

*Burnout* e sua relação com o ambiente de trabalho, dos benefícios e garantias legais vertidas ao trabalhador no caso de adoecimento e/ou acidente laboral e, finalmente, fará uma análise da jurisprudência do TST para verificar como o tribunal tem se posicionado nos casos que envolvem o acometimento do empregado pela síndrome.

Visando aprimorar os debates que circundam o tema em pauta, o trabalho realizará um estudo de caso jurisprudencial. Para este propósito, serão consultados julgados dos dois últimos anos (2020, 2021 e 2022) em que o TST se manifestou sobre ações que versaram sobre o *Burnout* como elemento central da lide, especificamente quando da formulação de pedido de auxílio-doença e de estabilidade acidentária.

O assunto será abordado partindo-se da definição e caracterização da síndrome de *Burnout* e sua conseqüente relação com o ambiente laboral. Em seguida, serão tratados os dispositivos normativos que versam sobre auxílio-doença e estabilidade acidentária, ocasião em que serão pautados os principais fatores que levam à compreensão do *Burnout* como doença laborativa. Por fim, serão apresentados e debatidos julgados do TST que versam sobre afastamentos e demissões em razão do adoecimento do trabalhador em virtude do esgotamento físico e mental destes.

## **2 SÍNDROME DE BURNOUT: O ESVAZIAMENTO DO TRABALHADOR EM PROL DO TRABALHO**

Com o transcurso dos anos, tem-se observado uma série de mudanças em razão da globalização e dos avanços tecnológicos. Mudanças essas que repercutiram diretamente nos processos de produção e, em especial, na rotina dos trabalhadores. Apesar das máquinas terem sido criadas com o propósito de diminuir o esforço humano, não é o que se tem observado na história da produção. O que se verifica é o homem se ajustando ao ritmo das máquinas, produzindo de modo a competir com elas e, portanto, se adequando à demanda de trabalho sobre-humana<sup>1</sup>.

Seguindo uma lógica de alta produtividade, multifuncionalidade, eficiência, polivalência e competitividade, assiste-se a um aumento considerável da pressão produtiva<sup>2</sup>. Por conseguinte, observa-se também o acometimento do trabalhador por diversas patologias relacionadas ao ambiente de trabalho. Afora a exigência por produtividade, os trabalhadores também se encontram submetidos ao medo do desemprego estrutural.

Os elementos acima apontados coadunam-se com a denominada precarização do trabalhador e têm como finalidade a intensificação do ritmo de produção. Para Bezerra<sup>3</sup>, esse tipo de lógica organizacional tem contribuído e, até mesmo, provocado o adoecimento do trabalhador. Porém, não mais exclusivamente na sua esfera física, como ocorria outrora no âmbito dos sistemas fordista e taylorista, mas também na sua esfera psíquica.

A doença é definida como “um processo que se desenvolve na interação de características do ambiente de trabalho e característica pessoais [...] cujos sintomas são sentimentos de esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.”<sup>4</sup>. A

---

1 RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

2 ANDRADE, Everaldo Gastar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. *Revista TST*, Brasília, v. 78, n. 3, p. 37- 63, jul./set. 2012.

3 BEZERRA, Stéfani C. S.. *Exército de empregados Burnout: a nova geração dos trabalhadores do século XXI*. 2020. 123fl. Dissertação (Mestrado em Processo e Direito ao Desenvolvimento) – Centro Universitário Christus, Fortaleza-CE, 2020.

4 PÊGO, Francinara Pereira Lopes; PÊGO, Delcir Rodrigues. Síndrome de *Burnout*. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016, p. 173.

Síndrome de *Burnout* consiste basicamente no esgotamento físico e mental do indivíduo em razão do ambiente laboral.

Ademais, cumpre salientar que o acometimento do trabalhador pelo sentimento de exaustão não é algo imediato. O indivíduo, quando submetido a condições de pressão, de alta *performance*, de obrigação pelo cumprimento de metas absurdas, de elevada carga horária, entre outros fatores, começa a apresentar alguns sintomas. Esses, quando analisados de forma isolada, podem não dar indícios da enfermidade, razão pela qual acabam sendo ignorados enquanto origem da doença.

O principal problema na tratativa da Síndrome de *Burnout* reside basicamente na dificuldade da sua identificação em tempo hábil, isto é, quando ainda é possível proceder ao tratamento adequado do trabalhador. Outrossim, essa mesma situação também é pontuada como um dos principais óbices à concessão de auxílio-doença acidentário e, por conseguinte, à estabilidade acidentária, pois há uma grande dificuldade enfrentada pelo empregado para fins de comprovação do nexo causal.

Para compreender melhor a realidade do problema acima avençado, cumpre uma breve exposição dos principais sintomas da doença e sua correlação com o ambiente de trabalho. Em seguida, serão ventilados os elementos centrais que dão margem à caracterização da Síndrome de *Burnout* como uma doença profissional.

Consoante visto, o adoecimento do indivíduo ocorre tanto em função da sua debilidade física como mental. Os principais sintomas são exaustão emocional, compreendida por sentimentos de solidão, depressão, raiva, irritabilidade, tensão, bem como a suscetibilidade para doenças, tais como, cefaleia recorrente, náuseas, tensão muscular, dores na lombar e cervical e distúrbios do sono<sup>5</sup>.

Os indícios acima pontuados, de acordo com a psicologia, são apresentados em três fases diferentes: fase do aviso, fase dos sintomas moderados e fase da consolidação. A primeira diz respeito aos sintomas de natureza emocional, tais como, apatia, tédio, ansiedade e depressão<sup>6</sup>. A segunda ocorre em virtude de o trabalhador ignorar os primeiros sintomas, agravando, assim, a situação. Nessa segunda fase são observados sintomas emocionais e físicos: dores de cabeça, de estômago, musculares, distúrbios do sono, irritabilidade e depressão<sup>7</sup>. Por fim, a terceira fase condiz com a consolidação de todos esses sintomas e sua correlação com práticas abusivas não saudáveis. O empregado começa a fazer uso abusivo de álcool, de cigarro e de medicamentos, apresenta pressão alta, cardiopatias, enxaquecas, dificuldade de se relacionar com outras pessoas, perda de apetite, impotência sexual, ansiedade, síndrome do pânico e depressão<sup>8</sup>.

Atrelado a todos esses sintomas, destaca-se que a sensação de esgotamento físico e mental se relaciona ao esvaziamento do trabalhador enquanto pessoa. Cumprindo jornadas exaustivas e submetido à pressão diária, o empregado deixa de dispor de tempo livre e, portanto, de lazer. O ócio, como bem pontuado por Domenico de Masi<sup>9</sup> e Bertrand

---

5 TRIGO, Telma Ramos *et al.* TRIGO, T.R. *et al.* Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista Psiquiatria Clínica*, São Paulo, n. 34, v. 5, p. 223-233, 2007.

6 CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de *burnout*: as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*, jan. 2017. ISSN 1646-6977.

7 CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de *burnout*: as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*, jan. 2017. ISSN 1646-6977.

8 CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de *burnout*: as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*, jan. 2017. ISSN 1646-6977.

9 DE MASI, Domenico. A economia do ócio. In: DE MASI, Domenico; RUSSEL, Bertrand; LAFARGUE, Paul. *A economia do ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2001, p. 9-45.

Russel<sup>10</sup>, é indispensável à saúde do obreiro. Logo, privá-lo de tal direito seria uma afronta aos dispositivos legais insculpidos na Constituição Federal (art. 170, caput) e na Consolidação das Leis Trabalhistas (art. 157).

Vislumbra-se, pois, que a Síndrome de *Burnout* compreende o binômio saúde e trabalho em razão das práticas adotadas no ambiente laboral. Todavia, resta a indagação: como demonstrar o nexos causal entre os sintomas apresentados e o ambiente de trabalho? Com base nesse questionamento, o próximo tópico irá tratar dos requisitos necessários à concessão do auxílio-doença acidentário e, empós, à estabilidade acidentária.

### **3 AUXÍLIO-DOENÇA E ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA: AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO BURNOUT**

O presente tópico irá abordar questões conceituais e normativas sobre o auxílio-doença e sobre a estabilidade acidentária, associando as hipóteses avençadas na lei com o acometimento do empregado dos sintomas da síndrome de *Burnout* e sua conseqüente relação com o ambiente de trabalho. Logo, para fins de configuração da estabilidade acidentária, é preciso inicialmente tecer breves comentários sobre o auxílio-doença previdenciário e o auxílio-doença acidentário, destacando, para tanto, a diferença entre cada um para fins de aquisição da mencionada estabilidade.

O auxílio-doença previdenciário – código 31 junto à Previdência Social, como a própria denominação sugere, diz respeito à concessão de um benefício ao segurado que, tendo sido acometido por alguma doença, fica impossibilitado de desempenhar suas atividades laborais. Nessa modalidade, a moléstia não precisa ter necessariamente relação com o trabalho, podendo ser, inclusive, oriunda de uma doença preexistente.

Já o auxílio-doença acidentário – código 91 perante o órgão previdenciário, em que pese vislumbrar a mesma hipótese de impossibilidade do trabalhador de desempenhar suas funções laborais, requer que tal incapacidade esteja direta ou indiretamente relacionada ao trabalho. Esse liame existirá nas situações em que o trabalhador é acometido por um acidente de trabalho, por moléstias ocupacionais ou nas demais situações elencadas pela lei. Desta feita, será garantido este segundo benefício se o empregado for afetado por alguma doença que tenha nexos causal com o seu ofício ou, caso disponha de moléstia preexistente, haja o seu agravamento ocorrido em virtude da profissão exercida.

Afora as diferenças apontadas, tem-se que, na situação de auxílio-doença previdenciário, o trabalhador precisa cumprir um período mínimo de doze meses de carência para poder usufruir do benefício. Enquanto, na segunda hipótese, basta a ocorrência de um infortúnio laboral que impossibilite o indivíduo de exercer suas funções laborais.

Tratando-se de benefício concedido ao trabalhador por acometimento de doença ou agravamento em virtude do trabalho, o auxílio-doença acidentário dará ensejo à estabilidade acidentária. Prevista no art. 118, da Lei n. 8.213/91<sup>11</sup>, concede ao trabalhador, ao cessar sua licença por motivo de doença, garantia provisória de doze meses no emprego.

A síndrome de *Burnout* é uma doença cujos sintomas possuem relação direta com o ambiente de trabalho, ocasião em que é passível de concessão de auxílio-doença acidentário e, por conseqüente, de estabilidade provisória. Entretanto, tendo em vista que os sintomas se encontram espaçados por um certo lapso temporal, compreendendo três fases de

---

10 RUSSEL, Bertrand. *O elogio ao ócio*. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

11 “art. 118, da Lei n. 8.213/91 - O segurado que sofreu acidente do 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.”

consolidação, consoante visto no tópico anterior, não há entendimento pacificado no âmbito dos tribunais acerca da concessão do direito à estabilidade provisória, uma vez que o principal imbróglio gira em torno do tipo de benefício a ser usufruído pelo trabalhador.

Por apresentar sintomas comuns àqueles previstos no art. 20, I, da Lei n. 8.213/91 que elenca uma lista de doenças ocupacionais, a primeira fase do *Burnout*, por vezes, resta confundida com tais enfermidades. Em vista disso, o trabalhador obtém o auxílio-doença previdenciário comum e não o acidentário. Isso tem repercussão direta na continuidade da atividade laboral, pois, se o adoecimento do empregado é causado ou agravado pelo ambiente de trabalho, mesmo diante de uma aparente recuperação do seu estado de saúde, o retorno às suas funções pode causar uma recidiva ou desencadear um quadro mais grave da doença.

Importante destacar que o disposto no art. 157, I e II da CLT define ser obrigação das empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como, através de seu poder diretivo, conduzir os empregados às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. A observância desse dispositivo legal é de grande resultado, pois, de acordo com Bezerra<sup>12</sup>, ao analisar de forma mais detida o perfil dos trabalhadores do século XXI, em especial, o acometimento destes pela síndrome de *Burnout*, não é necessariamente o ofício que se torna um encargo aos profissionais, mas a sua repetição extenuante e a falta de perspectiva de desenvolvimento no ambiente laboral.

Sobre a temática, Silva e Maciel<sup>13</sup> pontuam que a ausência de limite entre a esfera do trabalho e da vida pessoal, em virtude da contínua conexão proporcionada pela tecnologia, corroboram ao adoecimento do trabalhador. Isso ocorre porque os empregados não conseguem se “desconectar” das suas funções laborais, logo o descanso físico e mental, tão necessário à manutenção de uma vida saudável, torna-se algo inexistente, contribuindo, assim, ao acometimento ou agravamento de doenças psicológicas ou físicas preexistentes. Eis a relação intrínseca do *Burnout* com o ambiente de trabalho.

Por diversas ocasiões, o art. 157, I e II, da CLT tem sido interpretado à luz do ambiente laboral tradicional, ou seja, visando a manutenção de um local físico adequado à segurança e ao bem-estar do trabalhador, mas levando em conta condições normais de trabalho. Tais interpretações, portanto, desconsideram toda a tecnologia envolvida nas relações empregatícias e que permitem ao empregado estar trabalhando mesmo quando já encerrou seu período laboral. São situações, comuns na atualidade, em que o direito à desconexão do obreiro é olvidado. Esse desrespeito vem sendo agregado aos discursos em torno do adoecimento do trabalhador, pois a conexão quase que ininterrupta com trabalho contribui diretamente para o desencadeamento da síndrome de *Burnout*.

#### **4 A SÍNDROME DE BURNOUT SOB A ÓTICA DO TST: ANÁLISE E DICUSSÃO**

Nesse tópico serão apresentados julgados em que o Tribunal Superior do Trabalho – TST se posicionou sobre a relação do acometimento do empregado pelo esgotamento psíquico e a relação de emprego, gerando, conseqüentemente, direitos decorrentes desse nexos causal, como auxílio-doença acidentário, a estabilidade acidentária e dano moral. A ideia é destacar nos julgados quais são os elementos que o TST julga indispensáveis à configuração do nexos

---

12 BEZERRA, Stéfani C. S.. *Exército de empregados Burnout: a nova geração dos trabalhadores do século XXI*. 2020. 123fl. Dissertação (Mestrado em Processo e Direito ao Desenvolvimento) – Centro Universitário Christus, Fortaleza-CE, 2020.

13 SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. *Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho*. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, n. 117, p. 11-53, jul./dez. 2018.

causal do adoecimento com o ambiente de trabalho.

Em busca realizada ao site <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>, foram utilizados os seguintes filtros: no campo “Pesquisa livre”, especificamente no item “Contendo as palavras (e)”, foram utilizadas as palavras “*Burnout*” e “estabilidade”, restando os demais campos em branco; no campo “Documentos”, foram marcadas as opções “TST” e exclusivamente “Acórdãos”; na coluna “Filtros”, foram preenchidos apenas os critérios temporais “Publicação-início” e “Fim”, compreendendo o lapso temporal início a data 01/04/2020 e de fim 28/01/2022 e no último campo relativo ao critério cronológico “Julgamento-início” e “Fim” foram preenchidas as datas, respectivamente, 01/04/2020 e 28/01/2022.

A partir do filtro utilizado, foram encontrados (7) sete acórdãos: Ag-AIRR - 100048-34.2017.5.01.0481, AIRR - 1001214-33.2018.5.02.0087, CorPar - 1000551-06.2021.5.00.0000, Ag-AIRR - 11787-11.2017.5.15.0059, AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321, ARR - 12047-67.2017.5.03.0077 e Ag-AIRR - 961-18.2011.5.02.0084.

Em análise específica quanto ao conteúdo dos referidos acórdãos, foram selecionados apenas três: Ag-AIRR - 11787-11.2017.5.15.0059, AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321 e ARR - 12047-67.2017.5.03.0077. A escolha se deu motivada pelo objeto de estudo da presente pesquisa, qual seja, verificar os critérios adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho para fins de reconhecimento do acometimento do trabalhador pela Síndrome de *Burnout* e sua relação com o ambiente laboral, assim como as razões que levam os julgadores a entender ou não pela admissibilidade do pedido de estabilidade provisória formulado pelos empregados diante do seu adoecimento e conseqüente demissão.

A partir dos critérios acima apresentados, inicia-se a análise e conseqüente discussão da jurisprudência sobre o tema em pauta com o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de número 11787-11.2017.5.15.0059 – 3ª Turma do Eg. Tribunal Superior do Trabalho. Dada a extensão do referido Acórdão, serão exportados apenas trechos considerados relevantes para fins de discussão dos elementos tidos por indispensáveis pelo TST para a configuração da Síndrome de *Burnout* e seu nexo causal com o ambiente de trabalho.

No julgamento do recurso acima citado, restou configurado que o reconhecimento do direito do trabalhador à indenização resultante de doença ocupacional decorre do preenchimento de três requisitos: 1. Ocorrência do fato deflagrador ou do próprio dano; 2. Nexo causal ou concausal; 3. Culpa empresarial ou responsabilidade objetiva. Segundo os julgadores, tais elementos foram atendidos no caso concreto levado à justiça. Diante desse cenário, as conseqüências decorrentes da constatação de ligação entre a doença e o ambiente laboral também foram deferidas, quais sejam: estabilidade provisória e auxílio-doença previdenciário / indenização substitutiva. Segue trecho do julgado:

[...] Concluo que a reclamante foi vítima de humilhação na empresa quando ficou grávida que, somada à cobrança pelo cumprimento de metas, contribuiu para o desenvolvimento de ‘síndrome do esgotamento profissional – burnout’, que guarda nexos de concausalidade com o trabalho (como atestou a Sra. Perita Psiquiatra), gerando incapacidade parcial e temporária para o trabalho. A reclamante percebeu benefício previdenciário em 24/07/2014 (15 dias, CID F43 - fl. 52, do PDF) e de 08/12/2015 a 10/01/2016 (fl. 103, do PDF). O contrato de trabalho vigeu de 16/05/2011 a 09/02/2017. A reclamante foi acometida de doença que guarda nexos de concausalidade com o ambiente de trabalho e que se equipara com o acidente do trabalho, conforme a Lei 8.213/91, artigos 20, II (doença do trabalho adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente) e 21, I (o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja

contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho). Restaram demonstrados os requisitos da responsabilidade civil subjetiva, já que comprovados o dano ('síndrome do esgotamento profissional – burnout'), o nexu concausal (contribuição do ambiente de trabalho), e culpa da reclamada (humilhação quando estava grávida somada a pressão pelo atingimento de metas). A indenização por danos morais é devida, pois, as restrições trazidas pela doença afetam a autoestima da vítima [...] (Grifo original)<sup>14</sup>.

Da leitura do julgado, observa-se que o Tribunal reconheceu a relação direta do acometimento da empregada, por esgotamento, à atividade desenvolvida, mormente a forma como as tarefas lhe eram passadas, além de existência de humilhações. Com isso, o afastamento da trabalhadora se deu por doença ocupacional com seus desdobramentos (estabilidade e auxílio previdenciário). Pelas ofensas, a trabalhadora ainda fez jus ao recebimento de indenização em vista ao assédio sofrido. Segue mais um trecho esclarecedor da decisão:

[...] Com já visto linhas acima, quando da análise da doença ocupacional, a reclamante sofreu sim assédio moral quando estava grávida, sendo humilhada pelo superior hierárquico devido à sua condição física, além de ser excessivamente pressionada para o cumprimento de metas. Essas atitudes da empresa, somadas, contribuíram para que a autora desenvolvesse 'síndrome do esgotamento profissional – burnout' (doença relacionada ao trabalho que impôs a condenação no pagamento de indenização por danos morais). Destaco que a condenação no pagamento de indenização por danos morais decorrentes da doença ocupacional não se confunde com o direito obreiro à indenização decorrente do assédio moral. Embora este último tenha sido concausa daquele, seria devida indenização decorrente, ainda que não tivesse resultado em doença ocupacional, porque são fatos geradores distintos: a doença e o assédio. Assim, tenho que agiu com acerto, o juízo, ao condenar a reclamada no pagamento de indenização por assédio moral, cujo valor condenatório (fixado no importe de R\$ 10.000,00) considero adequado, tendo em vista a gravidade do dano, a tríplice finalidade da medida (punir, prevenir e reparar), e os valores praticados por este E.TRT para casos semelhantes. [...] (Grifo original)<sup>15</sup>.

Na passagem acima transcrita, vê-se que a doença ocupacional que desencadeia o esgotamento da pessoa humana foi entendida em seu todo, não se confundindo com o assédio em si. A partir dessa diferenciação foi possível o reconhecimento do direito à indenização pela pressão psicológica sofrida, apesar de também ter sido atestada a existência da doença laboral. O tribunal ratificou que são fatos geradores distintos (assédio e a síndrome de *burnout*).

Dando seguimento à análise da jurisprudência do TST, tem-se o AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321 – 7ª Turma que além de tratar de pleito indenizatório dispõe ainda da estabilidade provisória em razão do adoecimento do trabalhador. Confira-se a ementa:

Agravo de instrumento em Recurso de Revista do autor. Lei nº 13.467/2017. Doença ocupacional. Síndrome de Burnout. Assédio moral. Estabilidade provisória. Responsabilidade civil do empregador. Danos morais e materiais

---

14 BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-11787-11.2017.5.15.0059. Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 30/06/2021, Publicação: 02/07/2021, Tipo de Documento: Acórdão, p. 10.

15 BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-11787-11.2017.5.15.0059. Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 30/06/2021, Publicação: 02/07/2021, Tipo de Documento: Acórdão, p. 12.

causados ao empregado. Caracterização. Ausência de nexos concausais. Valor da causa fixado em R\$ 40.000,00, conforme petição inicial, sentença e acórdão regional. Transcendência econômica da causa reconhecida. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, assim consignou: “concluiu pela ausência de nexo entre a moléstia e a atividade profissional, não tendo sustentado as pretensões relativas à estabilidade acidentária e indenização por danos morais e materiais respectivos” e “Por tais motivos, não caracterizado o assédio moral, afastou a pretensão de reforma”. Não evidenciada a conduta culposa do empregador e o nexo concausal entre a doença e o trabalho, bem como o alegado assédio moral, deve ser mantida a decisão regional que confirmou a improcedência dos pedidos iniciais. Agravo de instrumento conhecido e não provido (Grifo original)<sup>16</sup>.

Nesse caso, cumpre destacar que a 7ª Turma do TST entendeu pela inexistência de nexo causal entre os sintomas apresentados pelo empregado e o ambiente laboral e, por consequência, rejeitou os pleitos de estabilidade acidentária e indenização. Ademais, pelo afastamento do assédio alegado pela empregada também foram indeferidos os pedidos de danos morais e materiais. Isso porque, como visto, mais especificamente no terceiro tópico do presente artigo, para que haja a concessão do auxílio-doença previdenciário, e o direito à estabilidade provisória, é imprescindível que a moléstia esteja direta ou indiretamente relacionada ao trabalho. Constatando-se o nexo causal entre a doença desenvolvida e o ambiente de trabalho do empregado, haverá direito ao afastamento por doença ocupacional (código 91) e, conseqüentemente, estabilidade provisória no trabalho por um ano após a alta médica.

Dentre os motivos que levaram a referida turma a negar provimento ao recurso, especificamente no tocante à estabilidade provisória, cumpre destacar:

A agravante sustenta o nexo concausal entre a “síndrome de burnout” adquirida e as atividades exercidas na reclamada, além de assédio moral. Alega fazer jus à estabilidade provisória, bem como às indenizações por danos morais e materiais. Aponta violação dos artigos 5º, V e X, da Constituição

---

16 BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321. Órgão Judicante: 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas Brandão, Julgamento: 24/03/2021, Publicação: 26/03/2021, Tipo de Documento: Acórdão, p. 1-2.

Federal; 9º da CLT; 21, I, e 118, da Lei nº 8.213/91; 186, 187, 927, 949 e 950 do Código Civil. Indica contrariedade à Súmula nº 378 do TST. Observados os requisitos do artigo 896, § 1º-A, I, II, e III, eis a decisão recorrida: “ 1. MOLESTIA PROFISSIONAL O Laudo Médico de fls. 391/410, concluiu que o reclamante adquiriu Síndrome de Burn-Out, com nexo concausal com a atividade desenvolvida na reclamada, sem incapacitação para o trabalho. Em que pese o trabalho do Perito, os demais elementos observados nos autos afastam sua conclusão. [...] Como se observa acima, as declarações prestadas pelas testemunhas do reclamante foram infirmadas pela testemunha da reclamada, que afastou qualquer impropriedade na conduta da Sra. Paloma, destacando que, conforme esclareceu, sempre estava presente no pequeno espaço físico de convívio destinado ao trabalho. Além disso, a primeira testemunha do autor prestou declarações genéricas acerca do tratamento dispensado pela Sra. Paloma ao autor, revelando, no máximo, dissabor que não ultrapassava o razoável. O fato relacionado à separação de documentos, na forma indicada pela segunda testemunha, foi isolado, sendo insuficiente para definir a alegada linha de conduta da Sra. Paloma. Destaca-se que, quando ao segundo evento, a testemunha sequer entendeu o que a mencionada senhora disse ao reclamante. Na forma apontada pela testemunha da reclamada, inexistiu qualquer alteração de comportamento do autor, chamando a atenção, conforme bem destacado pelo MM. Juízo a que ele tivesse mantido assiduidade e comportamento exemplar no contrato quo mantido com a outra empregadora (Senai) durante o período dos alegados constrangimentos, conforme declarou. Diante desses elementos, resta incabível reconhecer que o tratamento imposto pela reclamada ao reclamante tenha ultrapassado os limites da razoabilidade, assim como tenha originado a moléstia apontada pelo Perito. Cumpre destacar que, conforme registrado no Laudo, as conclusões do Perito tiveram por fundamento o relato do próprio autor (“confiabilidade nas informações prestadas pela parte autora - A impressão deste examinador é que as informações prestadas pela parte autora foram confiáveis e precisas e não havendo superavaliação das queixas e sintomas”, fl. 404), não confirmado de forma satisfatória pelos elementos trazidos aos autos. Sendo assim, concluo pela ausência de nexos entre a moléstia e a atividade profissional, não tendo sustento as pretensões relativas à estabilidade acidentária e indenização por danos morais e materiais respectivos. Mantenho a r. sentença [...] (Grifo original)<sup>17</sup>.

Os julgadores, no caso acima transcrito, confrontaram o acervo probatório colacionado aos autos, afastando o laudo pericial e acolhendo a prova testemunhal para descaracterizar o adoecimento da empregada em virtude do trabalho. Segundo o laudo pericial, a trabalhadora estava acometida pela síndrome do esgotamento em razão do excesso de demanda. Já a prova testemunhal afirmou que o tratamento imposto pela reclamada à reclamante não ultrapassou os limites da razoabilidade. Por essa constatação, o ambiente laboral não poderia ter originado a moléstia apontada pelo *expert*.

Pela leitura integral do acórdão, bem como pelo analisado até o presente momento, percebe-se que, na situação narrada no julgamento, os fatos vivenciados pelo empregado foram recebidos como dissabores da vida em sociedade, mas poderiam ser verdadeiras concausas do agravamento da doença, tendo em vista a prova pericial e a existência da enfermidade. Todo o conjunto fático-probatório, sinalizara o adoecimento do trabalhador com o seu esgotamento profissional, bem como a existência de situações vexatórias poderia dar

---

17 BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321. Órgão Judicante: 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Julgamento: 24/03/2021, Publicação: 26/03/2021, Tipo de Documento: Acórdão, p. 4-5.

margem à reparação indenizatória. Entretanto, ao que parece, seria necessária uma análise mais detida para identificar se, no caso concreto, o que poderia ser um mero dissabor da vida social, em verdade, suscitou uma doença emocional – a síndrome de *Burnout*.

Por fim, tem-se a análise do ARR - 12047-67.2017.5.03.0077 que também dispõe sobre a estabilidade provisória. Todavia, no caso em questão, ressalta-se o momento em que foi constatado o acometimento do empregado quanto aos sintomas ligados à Síndrome de *Burnout*, uma vez que estes só foram observados após a rescisão contratual. Eis a ementa do referido acórdão:

*A) Agravo de instrumento em Recurso de Revista. 1. doença ocupacional. responsabilidade civil do empregador. O reconhecimento da doença da reclamante como ocupacional, e consequente responsabilização civil patronal, decorreu do exame da prova produzida, insuscetível de reapreciação nessa instância extraordinária, razão pela qual não se cogita em violação dos arts. 7º, XXVIII, da CF e 186 e 927 do CC. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 2. Estabilidade provisória. indenização substitutiva. Conforme o acórdão regional, a constatação da natureza ocupacional da doença da qual a reclamante é portadora, além de ter ocorrido depois da ruptura contratual, está fundamentada em prova pericial judicial, estando a decisão recorrida, nesse aspecto, em consonância com o item II da Súmula nº 378 do TST. Logo, a condenação da reclamada ao pagamento da indenização substitutiva da estabilidade provisória não implica em violação do art. 118 da Lei nº 9.213/1999. Incidência das Súmulas nos 126 e 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 3. Valor dos honorários advocatícios. O Tribunal de origem, ao manter o percentual mínimo de 5% a título de honorários advocatícios, expressamente consignou que o importe fixado “atendeu aos limites previstos no art. 791-A da CLT”. Diante disso, a decisão recorrida não implica em violação do art. 791-A, caput, e § 2º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 4. Valor da indenização por dano moral. Diante da possível violação do art. 944 do CC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) Recurso de revista. Valor da indenização por dano moral. O valor da indenização por dano moral fixado se revela excessivo diante do fato que ensejou a condenação, qual seja doença ocupacional que causou incapacidade temporária para o trabalho, devendo ser reduzido em observância à extensão do dano e aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, nos termos dos artigos 5º, V, da CF e 944 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido (Grifo original)<sup>18</sup>.*

Ao revés da 7ª Turma do TST quando da análise dos requisitos para reconhecimento e provimento da estabilidade provisória, a 8ª Turma entendeu pela ocorrência do nexo causal entre o adoecimento do trabalhador e o ambiente laboral, ainda que os sintomas relativos à doença tenham restado constatados por perito judicial somente após a rescisão contratual.

Outrossim, consoante se depreende da leitura do referido acórdão, o empregado foi afastado de suas atividades laborais, percebendo auxílio-doença previdenciário e não acidentário. Isso, a priori, poderia servir de óbice ao reconhecimento da estabilidade acidentária. Entretanto, conforme se observa da decisão proferida pela 8ª Turma, esta levou em consideração a natureza e origem do adoecimento, e não um critério meramente formal, que seria a simples percepção de auxílio-doença previdenciário. Eis os termos do acórdão:

Conforme transcrição do acórdão regional em tópico anterior, aquela Corte manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização

18 BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-ARR-12047-67.2017.5.03.0077. Órgão Judicante: 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, Julgamento: 13/05/2020, Publicação: 15/05/2020, Tipo de Documento: Acórdão, pp. 1-2.

substitutiva, decorrente da estabilidade provisória em razão da doença ocupacional da reclamante. “[...] A respeito da estabilidade pleiteada pela autora, definida no art. 118 da Lei 8.213/91, é sabido que consiste na garantia da manutenção do contrato de trabalho do empregado que sofreu acidente do trabalho ou doença ocupacional a ele equiparada, cuja interpretação foi pacificada pelo TST na Súmula 378: “Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei 8.213/1991. Constitucionalidade. Pressupostos. I - É constitucional o artigo 118 da Lei no 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.” No caso vertente, a situação da autora se amolda à parte final do item II do verbete sumulado, visto que a doença profissional da qual padeceu guardou relação de causalidade com a execução do contrato de trabalho, e foi constatada após a ruptura contratual. Assim, foram atendidos os requisitos necessários à configuração da estabilidade provisória, prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, em consonância com a Súmula 378, II, do TST. Como bem pontuado pelo juízo de origem (ID 032e497 - Pág. 3): “Constatada a doença ocupacional, equiparada a acidente do trabalho pelo artigo 20, II da Lei 8.213/91, a autora faz jus à garantia de emprego de que trata o artigo 118 de mencionada lei. Não havendo contestação específica ao fato de ter sido a reclamante demitida ao retornar ao trabalho, defiro a indenização do período estabilitário no equivalente a doze meses do seu último salário - f. 257, no importe, pois, de R\$78.674,88.” Nessa situação, a autora também se insurgiu quanto ao valor de seu último salário, reiterando que não era R\$ 6.556,24, mas R\$ 6.913,33. Todavia, como já assinalado, o TRCT anexado ao feito (IDs adc62dc, ebdb043), informa que o último salário da autora foi de R\$ 6.556,24 (campo 23), estando adequado o parâmetro salarial utilizado à estipulação da indenização pelo período estabilitário. (...)” (fls. 555/556) Contra essa decisão a reclamada se insurgiu (fls. 593/594). Assere que a reclamante foi beneficiada de auxílio-doença comum, não tendo sido enquadrada como doença relacionada ao trabalho pelo órgão competente, o que impossibilita, segundo entende, sua condenação ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória. Aponta violação do art. 118 da Lei nº 9.213/1999. Ao exame. Conforme o acórdão regional, a constatação da natureza ocupacional da doença da qual a reclamante é portadora, além de ter ocorrido depois da ruptura contratual, está fundamentada em prova pericial judicial, estando a decisão recorrida, nesse aspecto, em consonância com o item II da Súmula nº 378 do TST. Logo, a condenação da reclamada ao pagamento da indenização substitutiva da estabilidade provisória não implica em violação do art. 118 da Lei nº 9.213/1999. Incidência das Súmulas nos 126 e 333 do TST<sup>19</sup>.

Desse modo, um dos principais sintomas da Síndrome de *Burnout* é a depressão. Como visto no item 2, a síndrome compreende três fases de sintomas dentre os quais se apresenta a depressão. Tratando-se, pois, de uma doença gradativa, ou seja, que tende ao agravamento caso os sintomas não sejam tratados, a depressão pode muitas vezes dar margem à concessão de auxílio-doença previdenciário e, por conseguinte, afastar o direito à estabilidade provisória.

---

19 BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-ARR-12047-67.2017.5.03.0077. Órgão Judicante: 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, Julgamento: 13/05/2020, Publicação: 15/05/2020, Tipo de Documento: Acórdão, p. 11-12.

No caso em tela, verifica-se que o principal elemento observado pela colenda Turma foi o nexa causal do adoecimento do empregado com o ambiente de trabalho e não a mera percepção de auxílio-doença previdenciário. Logo, com fulcro no item II da Súmula 378, do TST, a 8ª Turma compreendeu que a percepção de auxílio-doença previdenciário não seria óbice ao direito de estabilidade provisória do empregado frente à realidade vivenciada pelo trabalhador. Portanto, é possível constatar que a percepção de auxílio-acidentário não é elemento indispensável para fins de garantia do direito à estabilidade provisória, mas, sim, a relação de concausa entre o adoecimento do trabalhador e o ambiente de trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, restou claro que o principal imbróglio que permeia a presente temática diz respeito ao momento fático-probatório junto aos tribunais para fins de percepção do direito ao auxílio-doença acidentário e consequente estabilidade.

A Síndrome de *Burnout*, conforme visto, é uma doença que acomete física e psicologicamente o trabalhador, possuindo estrita relação com o ambiente laboral. Quanto ao momento, cumpre salientar que a sensação de exaustão não é imediata, ou seja, o indivíduo perpassa por três fases de aparecimento de sintomas. Estes, por seu turno, são os mais variados, indo desde sintomas de natureza emocional, perpassando pelo agravamento destes e, por fim, com a sua consolidação e práticas abusivas não saudáveis.

Dentre os indícios da doença apontados, apresenta-se com papel de destaque a depressão, tendo em vista que se mostrou como um sintoma constante em todas as fases. Ao longo do presente artigo, pontuou-se que o acometimento do empregado de qualquer doença, não necessariamente relacionada ao trabalho, pode ensejar à percepção de auxílio-doença previdenciário. Logo, a identificação do sintoma da depressão, como visto na análise dos acórdãos, pode ser interpretada como doença relacionada ao trabalho ou não. De modo que a construção probatória é que será fator diferencial no momento do reconhecimento ou não do direito ao auxílio-doença acidentário.

No tocante ao auxílio-acidente, ressalta-se que a doença deve estar ligada ao ambiente laboral, o que leva à necessária relação do sintoma de depressão ao ofício empreendido pelo empregado. Todavia, no tocante ao lapso temporal, a constatação do sintoma pode se dar também somente após a demissão, como visto no acórdão proferido no ARR - 12047-67.2017.5.03.0077. Isso leva a conclusão de que o elemento indispensável para fins de reconhecimento da Síndrome de *Burnout*, e suas respectivas repercussões trabalhistas, é o nexa causal da doença com o ambiente de trabalho.

Para fins de persecução de direitos rescisórios, quando da despedida do trabalhador, levantou-se como hipótese que a percepção de auxílio-doença previdenciário em razão de depressão, um dos principais sintomas do *Burnout*, seria óbice ao gozo do direito à estabilidade provisória. Entretanto, quando da análise do acórdão proferido no ARR - 12047-67.2017.5.03.0077, viu-se que o fator indispensável é o nexa causal do adoecimento do empregado com o ambiente de trabalho. Assim, a obtenção de auxílio-acidente, apesar de ser um requisito formal, não é indispensável quando da análise fática e julgamento sobre o direito à estabilidade provisória.

Outro ponto que merece destaque, e que foi observado no AIRR-11787-11.2017.5.15.0059, é a distinção entre *Assédio* e *Burnout*. Apesar da relação de ambos com o ambiente profissional, a 3ª Turma do TST os tratou com diferença para fins de concessão de dano moral. A análise do julgado em questão mostrou-se relevante em virtude de a colenda

turma ter apresentado como requisitos indispensáveis para a configuração do *Burnout* a ocorrência do fato deflagrador, o nexos causal ou concausal e a culpa empresarial ou responsabilidade objetiva. O esgotamento da empregada foi fator crucial para a percepção e consequente concessão da reparação indenizatória.

O AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321, por fim, tem relevância uma vez que demonstra que a ausência dos requisitos já pontuados pela 3ª Turma não dá margem à percepção de indenização nem de estabilidade provisória. Isso revela que a ocorrência do fato deflagrador, a culpa empresarial e o nexos causal do esgotamento profissional com o ambiente de trabalho são elementos indispensáveis.

Outrossim, cumpre salientar que a pesquisa buscou analisar a jurisprudência do TST com o fito de ratificar ou refutar a hipótese de que, para fins de concessão de danos morais e de estabilidade provisória, é indispensável o nexos causal da síndrome de *Burnout* com o ofício empreendido pelo trabalhador. De modo que, apesar da análise de apenas três julgados, foi possível perceber que as turmas do TST se encontram de comum acordo quando dos requisitos necessários. Entretanto, é possível verificar que o juízo de valor de todo o aporte fático-probatório é algo que diz respeito não apenas ao direito em si, mas ao próprio conhecimento e identificação das fases da doença.

Portanto, ficou claro que a constituição do lastro-probatório, em conjunto ao conhecimento acerca das etapas que traduzem a evolução do quadro da doença ocupacional, são fatores relevantes para fins de apreciação do pleito formulado pelo empregado. Logo, constata-se que o êxito nas demandas trabalhistas que versam sobre a concessão de auxílio-doença acidentário por *Burnout* está estritamente ligado à prova pericial e ao conhecimento acerca dos sintomas que compõem a doença.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gostar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. *Revista TST*, Brasília, v. 78, n. 3, p. 37- 63, jul./set. 2012.

BEZERRA, Stéfani C. S.. *Exército de empregados Burnout: a nova geração dos trabalhadores do século XXI*. 2020. 123fl. Dissertação (Mestrado em Processo e Direito ao Desenvolvimento) – Centro Universitário Christus, Fortaleza-CE, 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-11787-11.2017.5.15.0059. Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 30/06/2021, Publicação: 02/07/2021, Tipo de Documento: Acórdão. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5472aa7b6cdf4fbca7cab69fb5e71c6>. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001327-66.2015.5.02.0321. Órgão Judicante: 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Julgamento: 24/03/2021, Publicação: 26/03/2021, Tipo de Documento: Acórdão. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5472aa7b6cdf4fbca7cab69fb5e71c6>. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. PROCESSO Nº TST-ARR-12047-67.2017.5.03.0077. Órgão Judicante: 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, Julgamento: 13/05/2020, Publicação: 15/05/2020, Tipo de Documento: Acórdão. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5472aa7b6cdf4fbca7cab69fb5e71c6>. Acesso em: 28 jan. 2022.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de *burnout*: as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*, jan. 2017. ISSN 1646-6977.

DE MASI, Domenico. A economia do ócio. In: DE MASI, Domenico; RUSSEL, Bertrand; LAFARGUE, Paul. *A economia do ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes; PÊGO, Delcir Rodrigues. Síndrome de *Burnout*. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

RUSSEL, Bertrand. *O elogio ao ócio*. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, n. 117, p. 11-53, jul./dez. 2018.

TRIGO, Telma Ramos *et al.* TRIGO, T.R. *et al.* Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista Psiquiatria Clínica*, São Paulo, n. 34, v. 5, p. 223-233, 2007.

---

**Recebido em:** 01.06.2023

**Aprovado em:** 28.12.2023

### **Como citar este artigo (ABNT):**

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva; LIMA, Alexsandra. Síndrome de *burnout* sob a ótica do TST: discussão sobre os elementos indispensáveis à concessão de auxílio doença e estabilidade acidentária. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.50, p.38-52, maio/ago. 2023. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2024/01/DIR50-02.pdf>. Acesso em: dia mês. ano.