A SÍNDROME DE BURNOUT E 0 NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL

Orlando José de Almeida
Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Rafael Euripedes Urquiza de Oliveira
Estagiário de Homero Costa Advogados

Segundo o Ministério da Saúde a Síndrome de Burnout decorre de "um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade"[1].

A partir de janeiro de 2022 a Síndrome foi incluída na lista de Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde – CID.[2]

A International Stress Management Association (ISMA-BR), em 2019, realizou uma pesquisa e concluiu que o Brasil é o segundo país do mundo em número de pessoas acometidas pela doença.

Estudiosos apontam que o transtorno é composto por três dimensões: a) sentimento de exaustão emocional devido as exigências profissionais; b) sentimento de negativismo, com o consequente afastamento em relação a outros indivíduos como, por exemplo, clientes e colegas de trabalho; e, c) insatisfação pessoal no que diz respeito aos desafios e às atividades propostas.

[1] Síndrome de Burnout. Gov.br, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>

[2] Burnout passa a ser reconhecida como doença do trabalho. revista ampla, 2021. Disponível em: <https://revistaampla.com.br/burnout-passa-a-ser-reconhecida-como-doenca-do-trabalho/#:~:text=Outro%20estudo%20realizado%20pela%20International,do%20alto%20n%C3%ADvel%20de%20estresse>

Em decorrência da doença os trabalhadores, normalmente, passam a ter um menor rendimento em suas atribuições profissionais, o que desagua, em muitas situações, em dispensas por parte dos empregadores.

Diante desse quadro, o Judiciário Trabalhista tem enfrentado várias demandas com reivindicações de reparações por danos morais, materiais, bem como de reconhecimento de garantia de emprego e reintegração ao trabalho.

Os nossos tribunais, em regra, têm sido cautelosos quando do julgamento de referidas ações, observando-se, para tanto, a prova produzida em cada caso concreto e se os fatores para o desenvolvimento da moléstia estão vinculados diretamente com a execução dos trabalhos.

É que para haver reparação, de modo geral, necessário se faz a conjugação de três requisitos, ditos essenciais: a) o ato ilícito; b) o dano; e, c) o nexo de causalidade.

Diante desse contexto, condutas tidas como irregulares, como a imposição exagerada de acréscimo de tarefas em desvio de função, sobrecarga rotineira de horas extras, não concessão de férias de forma reiterada, podem ser fatores desencadeadores da Síndrome, mas nem sempre são suficientes para estabelecer o nexo causal ou concausal entre ela e o trabalho nessas condições.

As provas devem ser contundentes nessa direção, sendo a principal delas a pericial, elaborada por médico especializado para realizar tal averiguação.

E corroborando todo o exposto vem posicionando os nossos Tribunais Regionais do Trabalho, tal como ocorreu por ocasião dos julgamentos proferidos nos processos 0000235-78.8201.5.52.2000, 1000235-77.2020.5.02.0709, 1001219-94.2018.5.02.0074 e 1000022-72.2021.5.02.0083. Vale realçar também que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho nesse caminho decidiu:

> "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 CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE NEXO CONCAUSAL.** 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: "concluo pela ausência de nexo entre a moléstia e a atividade profissional, não tendo sustento as pretensões relativas à estabilidade acidentária e indenização por danos morais e materiais respectivos" e "Por tais motivos, não caracterizado o assédio moral, afasto 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" (AIRR-1001327-66.2015.5.02.0321, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/03/2021). (Destacamos).

Apresentadas as considerações acima, conclui-se que o para o reconhecimento do nexo causal ou mesmo concausal, entre o transtorno mental e o trabalho, se faz necessária a produção de prova capaz de demonstrar que as atividades desempenhadas pelo empregado foram determinantes para o desenvolvimento ou o agravamento da enfermidade.