

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA
OCUPACIONAL E A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

Mariana Fernandes Leite

Presidente Prudente/SP
2023

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA
OCUPACIONAL E A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

Mariana Fernandes Leite

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão do curso e obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Prof. Carla Roberta Ferreira Destro.

Presidente Prudente/SP
2023

O RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Carla Roberta Ferreira Destro
Orientador

Gisele Caversan Beltrami Marcato
Examinador

Claudio Roberto Silva Junior
Examinador

Presidente Prudente/SP, 2023.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a Deus, meu refúgio e fortaleza, aquele que me sustenta em todos os momentos e dias da minha vida.

A minha família, fonte de apoio, inspiração e força, nosso vínculo é eterno, e agradeço por termos a oportunidade de compartilhar esta jornada chamada vida.

A minha orientadora, professora Carla Destro, por todo o apoio, dedicação e paciência.

A todos os professores que dedicaram um papel fundamental na minha formação e crescimento pessoal.

A todos os advogados trabalhistas que dedicam suas vidas aos trabalhadores que tiveram seus direitos usurpados, me inspiram diariamente.

Aos meus amigos que estiveram comigo durante todos os anos de formação, sou grata por todos os momentos juntos e por terem sido minha rede de apoio.

*“Quando o mundo estiver unido na busca do conhecimento, e não mais lutando por dinheiro e poder, então nossa sociedade poderá enfim evoluir a um novo nível” –
Thomas Jefferson*

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo discutir o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, sob a perspectiva de que esta se origina em razão de situações decorrentes em um ambiente de trabalho onde a saúde dos trabalhadores não é tratada como prioridade, mas sim a produtividade e lucro que advém desse labor. Na atualidade não é possível encontrar uma anuência quanto a Síndrome nas relações trabalhistas, por ser um tema pouco discutido atualmente, entretanto a pesquisa será desenvolvida através do método exploratório, elucidando a forma em que as relações trabalhistas foram modificadas com o passar dos anos pelo capitalismo, realizando uma relação entre o labor e a patologia, sob a tentativa de definir o nexos de causalidade e concausalidade, além de discutir sobre a inclusão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e os benefícios previdenciários passíveis de concessão.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Modernidade Líquida. Relações Trabalhistas. Causalidade. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to discuss the development of Burnout Syndrome from the perspective that it originates due to situations arising in a work environment where the health of workers is not treated as a priority, but rather the productivity and profit derived from such labor. Currently, there is no consensus regarding the syndrome in labor relations as it is a topic that is currently not widely discussed. However, the research will be conducted through an exploratory method, elucidating how labor relations have been modified over the years by capitalism, establishing a relationship between work and the pathology, in an attempt to define the nexus of causality and concausality. Additionally, it will discuss the inclusion of Burnout Syndrome as an occupational disease and the social security benefits that may be granted as a result.

Keywords: Burnout Syndrome. Liquid Modernity. Labor Relations. Causality. Work Environment.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CFM: Conselho Federal de Medicina

CID: Classificação Internacional de Doenças

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

HIV: Human Immunodeficiency Virus

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

OMS: Organização Mundial da Saúde

RGPS: Regime Geral de Previdência Social

TAG: Transtorno de Ansiedade Generalizada

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ATUAL MODERNIDADE LÍQUIDA.....	12
2.1 A Extrema Visão de Lucro Imposta sobre os Trabalhadores Atualmente.....	15
3 A DEFINIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	19
3.1 A definição da Síndrome de Burnout no âmbito psicológico.....	20
3.1.1 A Síndrome de Burnout e o nexa de causalidade.....	21
3.1.2 A Síndrome de Burnout e o nexa de concausalidade.....	24
4 A INCLUSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA PROFISSIONAL INTERNACIONAL.....	29
4.1 Prestações e Serviços Previdenciários do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.....	30
4.1.1 Auxílio-doença.....	31
4.1.2 Auxílio-acidente.....	34
4.1.3 Aposentadoria por invalidez.....	36
4.1.4 O Enquadramento da Síndrome de Burnout nos benefícios previdenciários...39	
5 CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

O trabalho surgiu em razão da Síndrome de Burnout, nas relações trabalhistas, não ser um tema amplamente discutido e conhecido na atualidade, porém, diversos são os casos em que trabalhadores desenvolvem a patologia pelo ritmo de trabalho e por toda pressão vivenciada dentro do ambiente laboral.

Com a modernidade, a sociedade foi marcada por transformações sociais, econômicas, culturais e tecnológicas, dessa forma, o trabalho se tornou essencial para a sobrevivência e crescimento de um indivíduo, sendo uma atividade desempenhada durante grande parte da existência de um trabalhador.

Entretanto, o trabalho assumiu a característica de esforço extremo, fazendo com que muitos profissionais acabassem deixando os cuidados pessoais de lado, em razão da falta de tempo e da quantidade de demandas, ocorrendo a desestruturação da plena saúde desses trabalhadores.

Assim, o trabalho monográfico realizou um estudo das mudanças que ocorreram no ambiente laboral com o passar do tempo, caracterizando a passagem da modernidade sólida para a modernidade líquida, demonstrando que atualmente a modernidade vivenciada pela sociedade é caracterizada pela flexibilidade, trazendo a sensação de descarte aos trabalhadores, pois estes não podem criar uma identidade dentro do ambiente de trabalho, em razão de que mudanças como o desemprego, podem ocorrer a qualquer momento.

Nesse sentido, após a análise da alteração das modernidades, sucedeu o estudo de que atualmente existe a tendência de empregadores voltarem a sua visão apenas para o lucro, esquecendo que a produção e resultados advém de vidas humanas, caracterizando assim a alienação do trabalho, juntamente com a alienação pessoal, fazendo uma relação da interferência do capitalismo nos ambientes de trabalho e na saúde psíquica dos trabalhadores.

Após o estudo da passagem das modernidades e a visão dos empregadores na atualidade, realizou-se a tentativa de definir a Síndrome de Burnout, além de apresentar as definições da síndrome no âmbito psicológico, que caracteriza a patologia em dimensões.

Dessa forma, caracteriza-se o nexo de causalidade e concausalidade, bem como a responsabilidade do empregador entre a Síndrome de Burnout e as relações trabalhistas, visto que a patologia é oriunda e agravada dentro de

ambientes laborais, em razão de um trabalho prolongado e altamente estressante, além de possuir grande carga tensional dirigida aos trabalhadores. Portanto, a caracterização do nexó é de extrema importância, pois, é comum na sociedade atual que a síndrome seja nomeada como stress ou outras sensações com a evidente tentativa de reduzir a gravidade do sofrimento dos indivíduos.

A partir da discussão quanto ao nexó de causalidade e concausalidade, discutiu-se sobre a recente inclusão da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional e a partir disso se destacando com os direitos previdenciários que o trabalhador obteve, ou seja, os possíveis benefícios que o indivíduo pode receber, em razão do agravamento ou perda de sua capacidade laboral.

O presente estudo realizou ainda o enquadramento de cada benefício previdenciário com a Síndrome de Burnout.

Pretendeu-se ultrapassar as definições quanto a Síndrome de Burnout com relação apenas ao ambiente de trabalho, problematizando o contexto social em que estamos inseridos a partir do capitalismo e o real sentido de produção e lucro, além de definir a importância do reconhecimento da síndrome como uma doença ocupacional, em razão dos diversos benefícios trabalhistas e previdenciários alcançados em razão desta inclusão.

A pesquisa foi desenvolvida através da metodologia exploratória, visando explorar e compreender o presente tema, em razão de ser um assunto recente tanto no contexto legislativo, como no contexto social.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ATUAL MODERNIDADE LÍQUIDA

Para compreender a atualidade e os diversos meios de relações de trabalho é necessário pontuar a fase que presenciada e vivenciada. “Sociedade Líquido-Moderna” ou “Modernidade Líquida”, termos criados por Zygmunt Bauman (2001) que caracterizam a pós-modernidade como um momento marcado por mudanças sociais e institucionais, predominantes de fluidez e flexibilidade, dando espaço ao desconhecido, devido a ambiguidade nas relações políticas, econômicas, sociais e ambientais.

A princípio, é importante destacar que o presente objetivo é identificar e esclarecer a forma em que as relações trabalhistas se desenvolveram com o tempo, e como são influenciadas pelas mudanças diárias que ocorrem no mundo atual.

A modernidade sólida é o oposto de modernidade líquida, como o próprio nome esclarece, a realidade era considerada como “pesada”, possuindo uma relação direta de dependência com o capital, onde o empregado necessitava do seu emprego para a sua subsistência e o empregador necessitava da produção e mão de obra, caracterizando a corporificação do trabalho, mesmo que de forma extremamente explorável. Pontua-se a explicação de Bauman, (2008, p. 33):

A “modernidade pesada” era o tempo do compromisso entre capital e trabalho, fortificado pela mutualidade de sua dependência. Os trabalhadores dependiam de empregos para terem sustento; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento. Esse encontro tinha um endereço fixo; nenhum dos dois poderia se mover para outra parte com facilidade – as paredes maciças da fábrica mantinham ambos os sócios em uma prisão compartilhada.

Já na modernidade líquida nada é fixo, tudo é marcado pela rapidez e instabilidade, dessa forma, nunca se saberá o que esperar do dia de amanhã, portanto, quem está vivendo nessa nova realidade deve ter a mente aberta, e ser flexível para conseguir lidar com mudanças inesperadas.

No contexto contemporâneo, a relação de trabalho não é caracterizada pela busca por estabilidade, tal ruptura está intimamente ligada aos valores da atual estrutura social, no qual o trabalhador é visto em uma esfera individual, estando completamente desconectado de uma esfera coletiva, pois a mão de obra rígida não é mais vista como uma necessidade pelo empregador.

Caracteriza-se assim a presença do trabalho flexível, uma modalidade criada na modernidade líquida, marcado principalmente pela realização de trabalho informal, diminuição na quantidade de empregos, *home office* e imposição de diversas atribuições, desqualificando o trabalhador e acarretando a exploração do trabalho.

Constata-se que a flexibilização do trabalho traz a sensação de descarte, visto que o trabalho é definido por caráter de curto-prazo, podendo ocorrer mudanças no emprego a todo momento, fazendo com que os indivíduos disputem entre si por vagas de trabalho que diariamente se tornem inalcançáveis e insuficientes. Ressalta-se o relato de Bauman (2008, p. 37), no qual exemplifica que o trabalho se assemelha a um acampamento em que há a possibilidade de abandono a qualquer momento, demonstrando a dinâmica flexível.

De maneira distinta dos tempos da dependência mútua de longo prazo, dificilmente existe qualquer estímulo para se ter um interesse sério, que dirá crítico, pela sabedoria de um arranjo que tende a ser transitório. Mais do que um domicílio compartilhado onde estamos inclinados a nos dar ao trabalho de elaborar regras aceitáveis de interação, o local de trabalho parece um acampamento que se visita por algumas noites e que se pode deixar a qualquer momento se os confortos oferecidos não são entregues ou se forem considerados ruins. (BAUMAN, 2008, p. 37)

O trabalho flexível imposto pela atual modernidade permite o enquadramento de trabalhadores em diversas atividades, fazendo com que organizações se sintam na liberdade de contratar apenas um indivíduo para desempenhar os papéis e funções de outros funcionários, diminuindo seus custos.

Destarte que, se a modernidade sólida era caracterizada pela função da mesma atividade empregatícia por diversos anos ao longo da vida, a ideia de longo prazo foi substituída pela ideia de curto prazo, fruto da modernidade líquida, marcada principalmente pelas relações trabalhistas de curto tempo, com a diversidade de funções e atribuições durante esse período.

A esse respeito, Richard Sennet (2010, p. 159-160) esclarece que no atual capitalismo contemporâneo o trabalho flexível não permite que os empregados desenvolvam planejamentos de longos períodos em suas vidas no mercado de trabalho, pois a atitude de adotar uma postura capaz de enfrentar possíveis riscos eminentes a qualquer momento acabam banalizando a saúde da vida laborativa. O autor afirma que esse tipo de acontecimento não permite a criação de uma

identidade a partir do labor, além de que restam prejudicadas as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Essas visões da narrativa, às vezes chamadas “pós-modernas”, refletem na verdade a experiência do tempo na moderna economia política. Um eu maleável, uma colagem de fragmentos em incessante vir a ser sempre aberto a novas experiências – essas são as condições adequadas à experiência de trabalho de curto prazo, a instituições flexíveis e ao constante correr riscos. Mas há pouco espaço para compreender o colapso de uma carreira, se acredita que toda história de vida é apenas uma montagem de fragmentos. Tampouco há qualquer espaço para avaliar a gravidade e a dor do fracasso, se o fracasso é apenas mais um incidente. (SENNETE, 2010, p. 159-160).

A seguir, importante caracterizar, que as mudanças constantes deram local ao medo líquido na vida dos trabalhadores, mais precisamente, o medo de não conseguir adaptar-se e encaixar-se a este mundo de fluidez constante. Zygmunt Bauman (2008, p.15), esclarece um pouco sobre a pressão no ambiente-líquido, veja-se:

Esta nossa vida tem se mostrado diferente do tipo de vida que os sábios do iluminismo e seus herdeiros e discípulos avistaram e procuraram planejar. Na nova vida que eles vislumbraram e resolveram criar, esperava-se que a proeza de domar os medos e refrear as ameaças que estes causavam fosse um assunto a ser decidido de uma vez por todas. No âmbito líquido moderno, contudo, a luta contra os medos se tornou tarefa para a vida inteira, enquanto os perigos que os deflagram – ainda que nenhum deles seja percebido como administrável – passaram a ser considerados companhias permanentes e indissociável da vida humana. Nossa vida está longe de ser livre do medo, e o ambiente líquido-moderno em que tende a ser conduzida está longe de ser livre de perigos e ameaças. A vida inteira é agora uma longa luta, e provavelmente impossível de vencer, contra o impacto potencialmente incapacitante dos medos e contras os perigos, genuínos ou supostos, que nos tornam temerosos.

Portanto, as relações trabalhistas atuais não mais oferecem segurança e eixo profissional, levando em consideração apenas os efeitos imediatos, causando sensações de medo, angústia e ansiedade. O trabalho que antes era ligado ao capital, hoje em dia, nos tempos líquidos, é ligado ao consumo, pois o trabalho é realizado apenas para a aquisição de bens materiais com a nítida intenção de ocultar a inconstância vivida no ambiente de trabalho.

Assim, nessa passagem de mundos, o trabalho e as relações pessoais sofreram uma liquefação, onde o risco de desemprego e fracasso na área profissional são características presentes na atual modernidade líquida. O trabalho

flexível está ligado as práticas culturais da sociedade, onde os indivíduos buscam a fuga da instabilidade profissional na prática de consumo supérfluo, ocorrendo a perda de um trabalho voltado para o crescimento profissional, desenvolvimento da criatividade e expressão de habilidades no ambiente de trabalho.

2.1 A Extrema Visão de Lucro Imposta sobre os Trabalhadores Atualmente

Busca-se destacar neste presente tópico um ambiente com intensa interação pessoal, juntamente com a substituição de qualidade de trabalho por quantidade, visando o lucro financeiro, podendo causar o esgotamento físico e mental de forma mais rápida.

Atualmente as situações vivenciadas na atual organização de trabalho, estão amplamente relacionadas a alta demanda, jornadas extensivas e toda a pressão atrelada a cobrança de gestores e empregadores.

Primeiramente, destaca-se que o presente tema na atualidade ainda é discutido com a presença de preconceitos, pois, por não ser um problema tangível, no qual pode ser visualizado a olho nu, existe a ação de ilegitimidade de sentimentos e severas reações sofridas por servidores.

A determinação na sociedade atual gira em torno da acumulação de capital, fazendo com que os objetivos sociais e pessoais entrem em divergência com os objetivos econômicos de uma empresa, uma vez que, o entendimento de que a sociedade é liderada por donos do poder, esconde e abafa os sentimentos e sensações que um trabalhador pode vir a sentir, justificando o atual sistema produtivo, a qual é necessário o submetimento e acatamento, uma vez que a produção e troca são as raízes de uma sociedade. (GUIMARÃES, 1984)

Logo, corroborando com o exposto, destaca-se que o autor Leo Hurberman (1936, p. 232) traz em sua obra um dos entendimentos de Marx quanto a essa questão:

[...] Essas relações de produção correspondem a um determinado estágio no desenvolvimento de sua capacidade material de produção. A soma total dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade — a base real, sobre a qual se levantam as superestruturas jurídica e política, e a que correspondem formas definidas de consciência social. O modo de produção na vida material determina o caráter geral dos processos de vida social, política e espiritual. Não é a consciência dos homens que determina sua existência, mas sim o contrário, é sua existência social que determina sua consciência.

Nesta lógica, com o aumento da produtividade e acumulação de capital, muitos empregadores se aproveitam das lacunas da lei visando seu benefício próprio, acarretando um ambiente de trabalho no qual a participação dos empregados se torna desvalorizada. Assim, mesmo não havendo o reconhecimento profissional, o trabalhador aceita a condição de trabalhar muito e receber pouco, afinal, há a necessidade de subsistência.

Importante ressaltar que o desgaste está ligado intimamente a “perda” de direitos, pois em razão da organização do trabalho atual estar atrelada a visão capitalista e de lucro, as pessoas são pressionadas a conviverem em um ambiente competitivo, sofrendo mudanças e influências do mercado a todo momento, além da necessidade de “jogo de cintura” para lidar com o público.

Para melhor entendimento, veja-se que Roberto Heloani e Edvaldo Piolli (2014, p. 121), expressam sobre os sentimentos que podem vir a surgir em razão da visão de lucro imposta em um ambiente de trabalho.

[...] a descartabilidade humana e o darwinismo social naturalizam-se nesses tempos de hiper concorrência e acirram sentimentos de insegurança, além de alimentarem as frustrações e as angústias em torno do emprego que a qualquer hora poderá transformar-se em desemprego.

Com o atual modelo capitalista e a precarização do trabalho, o ambiente laboral se torna um local de sofrimento psicológico, embora algumas empresas apontem preocupação pela saúde e implementação de mecanismos e ferramentas a fim de evitar o desgaste físico e mental, é comum o pensamento de esperar do trabalhador um “corpo útil, produtivo e submisso” (ALVES, 2005, p. 422).

Dessa forma, mostra-se que a exploração capitalista exige um certo nível de produtividade, observando aqueles que suportariam sua intensidade e descartando aqueles não possuem condições físicas e psicológicas, ocorrendo a substituição por novos trabalhadores, ocasionando em um trabalho alienado.

Com isso, o trabalho alienado advém do capital e da visão de lucro imposta sobre os trabalhadores, afetando suas vidas particulares, fazendo com que os trabalhadores entendam que suas vidas nada mais são do que um meio de produção e subsistência, ocorrendo a alienação pessoal, ou seja, o adoecimento psíquico.

Para compreender que a alienação advinda do ambiente de trabalho interfere nos vínculos pessoais, e na relação do indivíduo com si mesmo, cita-se a explicação de Giovanni Alves (2010, p.2-3):

A nova precariedade salarial, ao alterar a dinâmica da troca metabólica entre os espaço-tempo de vida e espaço-tempo de trabalho, em virtude da “desmedida” da jornada de trabalho, corrói o espaço-tempo de formação de sujeitos humano-genéricos, aprofundando, deste modo, a auto-alienação do homem que trabalha.

Nesse caso transfigura-se a cotidianidade de homens e mulheres que trabalham, com a redução da vida pessoal à mero trabalho assalariado (o que trataremos mais adiante como sendo a redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria).

Por outro lado, a incerteza e instabilidade das novas modalidades de contratação salarial e a vigência da remuneração flexível alteram, do mesmo modo, a troca metabólica entre o homem e os outros homens (a dimensão da sociabilidade); e entre o homem e si-próprio (a dimensão da auto-referência pessoal).

Deste modo, a precarização do trabalho e a precarização do homem que trabalho implicam a abertura de um tríplice crise da subjetividade humana: a crise da vida pessoal, a crise de sociabilidade e a crise de auto-referência pessoal.

O sistema capitalista atual é regido pela constante produção de riquezas, obtidas a partir do trabalho, caracterizando o trabalhador como um meio para obtenção desta finalidade, qual seja, o lucro.

Ademais, os sentimentos e as necessidades do ser humano no ambiente de trabalho são completamente descaracterizados, causando a realização de um trabalho alienado, no qual o sistema capitalista sobrevive, reduzindo o trabalhador a uma condição de máquina.

É necessária a expansão do emprego voltada ao favorecimento do empregado, lhe trazendo a sensação de pertencimento social, deixando de levar em consideração o padrão dominante de um mundo pautado na razão social do trabalho e na competição, assim, é fundamental uma rede voltada às práticas sociais, no sentido de proteger a vida, a diversidade e suas manifestações. Dessa forma, a ressignificação do trabalho traria a transição para um padrão civilizatório não predatório, mas sim com a visão de construção de uma sociabilidade que respeite os ciclos e limites. (FRANCO, DRUCK, SELIGMANN, 2010).

Portanto, é de extrema importância levar em conta o processo de adoecimento que vem ocorrendo em ambientes de trabalho. O meio ambiente de trabalho adequado, seguro e saudável é um direito fundamental do trabalhador, pois, é um dos locais no qual o indivíduo passa a maior parte do seu dia, influenciando na

qualidade de sua vida, devendo o empregador oferecer um local adequado para o físico e o psíquico daquele que ali produz. Para tanto, é inquestionável a priorização dos direitos devidos aos trabalhadores que tiveram o seu adoecimento psíquico provocado pelo labor.

3 DEFINIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Na década 1970, Christina Maslach investigava o esgotamento e a sobrecarga de trabalho de alguns profissionais, constatando que o termo “Burn out” poderia ser utilizado para expressar um certo esgotamento, provocado pelo excesso de funções e serviços no ambiente de trabalho. Assim, chegou-se à conclusão de que “Burnout” poderia ser o termo que caracterizaria uma síndrome psicológica fruto da tensão vivenciada por profissionais que exercem trabalhos de intensa sobrecarga emocional. (CASTRO, ZANELLI, 2007).

Para iniciar o presente capítulo é importante conceituar e esclarecer o significado da palavra “*Burnout*” (BURNOUT. In: DICIO, s.d). “*Burn*” na língua inglesa significa queimar, já a palavra “*out*” significa fora, assim é possível tirar conclusões de que a síndrome pode ser uma sensação que queima o que vem de fora para dentro do indivíduo, ou seja, fatos externos que podem causar sensações prejudiciais à saúde do trabalhador.

Para um melhor entendimento, França (1987, p.197) faz a seguinte definição, “burnout é uma síndrome caracterizada por sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional, em decorrência da má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional”.

Na sociedade atual, o tempo rege a vida dos sujeitos, entretanto, este acaba sendo pouco para a quantidade de tarefas e atividades que alguns trabalhadores estão designados a realizar. Na maioria das vezes, os profissionais que frequentemente são atingidos por problemas de saúde são aqueles que trabalham diretamente com outras pessoas.

Assim, o estresse é uma sensação que não pode ser confundida com a síndrome laboral, pois este, sempre esteve presente no cotidiano das pessoas e pode estar relacionado a qualquer área e atividade desenvolvida. Porém, com o passar do tempo, foi possível notar o surgimento de outros sintomas, estritamente ligados à rotina laboral do trabalhador, se diferenciando da definição de um estresse passageiro.

Antes que se adentre ao mérito da definição, importante esclarecer os possíveis sintomas da Síndrome de Burnout, o principal é o próprio esgotamento mental, entretanto, diversas são as sensações que esta moléstia pode causar, conforme Marcelo Válio (2018, p. 79) a falta de concentração, instabilidade

emocional, irritação, negatividade constante, isolamento, desinteresse pelo trabalho, abuso de drogas, cansaço, dores musculares, problemas cardiovasculares e até depressão, e o suicídio em alguns casos, são os possíveis sintomas da síndrome.

O fenômeno da Síndrome de Burnout ocorre em razão de uma frustração ou desmoronamento de um ideal de si mesmo relacionado ao trabalho, assim, à medida que as expectativas não são realizadas, ou cumpridas no ambiente de trabalho, o indivíduo ao não corresponder com o que espera de si mesmo, se frustra e se desgasta, perdendo o caráter ético que dava sentido ao trabalho. (FRANCO, DRUC, SELIGMANN, 2010).

A forma que a Síndrome de Burnout vem afetando a saúde dos trabalhadores vem chamando a atenção e gerando preocupação em gestores, cientistas e órgãos governamentais, visto que Síndrome não é um problema individual do trabalhador, mas sim uma questão social que é originada em razão do ambiente de trabalho e contexto em que o indivíduo está inserido. (SILVA, 2019).

3.1 Definição da Síndrome de Burnout no Âmbito Psicológico

A Síndrome de Burnout é definida por três dimensões no ambiente laboral, quais sejam, a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional, a qual será analisada a seguir.

Quanto à exaustão emocional, Benevides-Pereira (2002, p.35) define que “[...] se refere à sensação de esgotamento, tanto físico como mental, ao sentimento de não dispor mais de energias para absolutamente nada. De haver chegado ao limite das possibilidades.”

No que se refere a despersonalização, Carlotta Silva (2003, p.146) cita que “[...] pode ser entendida como o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de distanciamento para as pessoas destinatárias do trabalho”.

Já Benevides-Pereira (2002, p. 35), faz a seguinte definição: “[...] despersonalização não significa que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas que sofreu ou vem sofrendo alterações, levando o profissional a um contato frio e impessoal com os usuários de seus serviços.”

Por fim, a terceira dimensão é a redução da realização profissional. Benevides-Pereira (2002, p.35) realiza o seguinte apontamento “[...] evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando,

sentimento de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho”.

Assim, *Burnout* pode ser considerado como um estado prolongado de estresse, enquanto o estresse passageiro apresenta lados positivos e negativos, o *Burnout* tem o aspecto sempre negativo, estando relacionado ao ambiente de trabalho e as funções laborais, além de estar amplamente ligado a uma dimensão social e interrelacional. (PEREIRA, 2014).

3.1.1 A Síndrome de Burnout e o nexó de causalidade

O nexó de causalidade é um fator obrigatório para que a Síndrome de Burnout seja comprovada, onde as condições de trabalho e o surgimento e/ou agravamento devem estar relacionadas, entretanto, importante destacar que a patologia não está relacionada a uma profissão em específico, mas sim pela forma em que o labor será realizado, bem como, pelas condições vivenciadas em qualquer ambiente de trabalho.

Portanto, não basta apenas que o empregador disponibilize condições físicas para o trabalho, é essencial que sejam adotados os critérios necessários para que a saúde mental do trabalhador seja priorizada, assim, a saúde no ambiente de trabalho se afasta do conceito individual, devendo-se levar em consideração o bem-estar físico, mental e social do coletivo que ali se encontra.

Sendo assim, quanto a responsabilização, é dever do empregador cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, reduzindo assim riscos de danos à saúde do trabalhador, portanto, a partir do disposto no artigo 7º da Constituição Federal, é possível observar a presença de dois princípios sobre o ambiente de trabalho, quais sejam, o princípio do risco mínimo agressivo que garante ao trabalhador um ambiente com o mínimo de exposição, mensurando o risco do indivíduo com o próprio ambiente, garantindo um local seguro para a sua saúde. Já com relação ao princípio da retenção do risco da fonte, esta busca eliminar condutas que ameacem a saúde, segurança e integridade do trabalhador. (FERNANDES, 2022).

Quanto a necessidade de reparação, salienta-se que a CLT adotou no ano de 2017 a Lei nº 13.467/2017, no qual incluiu artigos que procedem sobre os danos extrapatrimoniais, quais sejam, os artigos 223-A a 223-G, deste modo,

destaca-se que o artigo 223-B esclarece o seguinte, “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” (BRASIL, 2017).

Bem como, importante destacar o artigo 223-E, que determinou que “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.” (BRASIL, 2017).

Dessa forma, conforme citado acima, a necessidade de reparação se encontra expressa na legislação trabalhista, sendo devido ao trabalhador os danos extrapatrimoniais sofridos, como a Síndrome de Burnout. (FERNANDES, 2022).

Todavia, é necessário que seja discutida a responsabilidade do empregador, que pode ser dividida em dois tipos, responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva. Com relação a Teoria da Responsabilidade Objetiva, o empregador deve ser responsabilizado pelo dano em razão da relação jurídica existente entre as partes, essa teoria será aplicada quando o ambiente de trabalho for comprovadamente favorável para dar origem a moléstia, independentemente de culpa ou dolo do empregador. (ESQUINELATO, 2019).

Já com relação a Teoria da Responsabilidade Subjetiva, essa teoria irá estudar se o empregador agiu com dolo ou culpa, a partir da culpa entende-se que o empregador deve ser responsabilizado em razão de imprudência, negligência ou imperícia, quanto ao dolo, o empregador será responsabilizado quando demonstrado que este tinha a intenção de prejudicar a saúde do trabalhador. (ESQUINELATO, 2019).

Nesse sentido, adentra-se no assunto da Teoria do Risco que informa que a responsabilidade recairá sobre aquele que causou danos ao outro, independentemente de culpa, sendo esta teoria adotada pelo artigo 927 da Lei nº 10.406/2002 que institui o Código Civil.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, não paginado).

Dessa forma, as doenças ocupacionais são equiparadas a acidentes de trabalho e por esse motivo a teoria a ser aplicada seria a Teoria da Responsabilidade Objetiva, quando restar evidente que o local de trabalho poderia dar origem a doença. Entretanto, a amplitude das doenças ocupacionais gera a instabilidade em definir a responsabilidade, uma vez que existe a possibilidade de a moléstia ter surgido exclusivamente por conta do empregador ou quando o indivíduo já apresenta uma predisposição e com o ambiente de trabalho surgiu-se a doença. (ESQUINELATO, 2019).

Logo, nos casos de doenças ocupacionais será necessário a realização do estudo do ambiente de trabalho para concluir-se se este deu causa ao fato, mas, especificamente para os transtornos mentais como a Síndrome de Burnout, o estudo também deve ser realizado de forma clínica especializada. (ESQUINELATO, 2019).

Destarte que, a dificuldade se encontra na comprovação, pois o nexo de causalidade não é presumido, sendo necessária a comprovação do nexo com o trabalho, ou seja, a ligação deve ser clara e evidente.

Para a comprovação do nexo de causalidade, a apresentação de uma prova pericial técnica e médica, de forma detalhada, é essencial, sendo elaborada contendo uma descrição das atividades laborais, juntamente com uma análise completa do histórico ocupacional, sendo fundamental para comprovar o nexo de causalidade entre a doença e o ambiente de trabalho estressante.

A obtenção de uma prova pericial realizada por especialistas estabelece uma conexão entre a condição de trabalho e a origem da Síndrome de Burnout, assim, é essencial que o trabalhador forneça informações detalhadas sobre as situações vivenciadas no ambiente de trabalho. Esses detalhes são fundamentais para a avaliação do ambiente, e sua influência na saúde mental do indivíduo, uma vez que a Síndrome é desencadeada em razão de pequenos danos com o passar do tempo, até se tornar uma moléstia, portanto, o processo de comprovação é essencial para fortalecer o caso do trabalhador em buscar a devida compensação e os suportes necessários.

O Conselho Federal de Medicina, em sua resolução CFM nº 1.488/1998 indica os pressupostos necessários para se configurar o nexo de causalidade entre uma patologia e o trabalho, esclarecendo quais os pontos a serem analisados pelo perito além dos exames físicos e mentais.

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexu causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexu causal;

II - o estudo do local de trabalho;

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos;

V - a literatura atualizada;

VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área da saúde. (BRASIL, 1988, não paginado).

Não obstante, além da importância em comprovar o nexu de causalidade, importante destacar a relevância da reformulação do ambiente de trabalho, que vem se desenvolvendo conforme o modelo capitalista atual e a forma que os trabalhadores estão sendo submetidos ao trabalho. (OLIVEIRA, 2022).

Dessa forma, o nexu de causalidade se torna essencial, uma vez que a partir da comprovação com a moléstia do trabalhador, será determinada a extensão do dano causado, bem como a atribuição de responsabilidade ao empregado e as formas que o indivíduo poderá ser indenizado. Portanto, chega-se à conclusão de que o nexu de causalidade não pode ser analisado apenas com base nos aspectos objetivos da moléstia, mas sim analisando e relacionando o contexto do indivíduo com o ambiente de trabalho, sendo necessária a perícia especializada em razão da instabilidade de comprovação. (OLIVEIRA, 2022).

3.1.2 A Síndrome de Burnout e o nexu de concausalidade

O termo “concausalidade” remete à eventos que sejam eles simultâneos ou não, e que de maneira acrescida culminem na produção de um efeito, ou seja, embora tais fatos sejam ou não decorrentes de relações sociais, não sejam exclusivamente causa do fato jurídico, eles concorrem para que o fato, num momento posterior, venha a ser produzido.

Neste sentido, importa destacar o entendimento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que, no Manual de Acidentes de Trabalho discorreu sobre o significado de concausa:

Define-se como “concausa” o conjunto de fatores, preexistentes ou supervenientes, suscetíveis de modificar o curso natural do resultado de uma lesão Trata-se da associação de alterações anatômicas, fisiológicas ou patológicas que existiam ou possam existir, agravando um determinado processo. (BRASIL, 2016, p. 07).

Conforme argumentado pela autarquia federativa, a concausalidade de fato é capaz de modificar, a ponto de gerar uma lesão perante o indivíduo, de tal modo que, quando associadas entre si, tais ocorrências possam ser compreendidas como doenças, condições genéticas, acidentes ou meros fatos, que culminem em um fato impactante na vida do indivíduo.

No ambiente humano, todo fato é decorrente dos efeitos anteriores, que se relacionam a este, diretamente ou não, mas que, de alguma maneira, culminaram na sua ocorrência.

Entretanto, ao tratar e analisar as causas de um transtorno psiquiátrico e de comportamento, relacionados ao trabalho, tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional ou ritmo de trabalho penoso, conforme entendido pela Portaria nº 1.339/1999, emitida pelo Ministério da Saúde (1999, p.10), é necessário compreender que não há como descrever a ocorrência de um fato em específico, ou seja, os fenômenos causadores não são passíveis de delimitação.

Veja-se o exemplo didático e elucidativo do autor Manuel de Andrade que, numa análise hipotética, faz com que haja, por parte do leitor de sua obra, a reflexão sobre qual é a causa que tenha gerado o efeito. Segundo Manuel de Andrade (1958, p. 350):

[...] Um homem, aborrecido em virtude de desavenças com a mulher, chega embriagado em casa e defere contra ela tiros sem feri-la gravemente. Ela, ao invés de assistência médica que facilmente a salvaria, procura um curandeiro que lhe agrava o estado o que resulta em sua morte. Nesse caso qual seria a causa da morte? A resposta dependerá da qualidade do observador. Para um médico, o curandeirismo é causador; um defensor do antialcoolismo diria que foi a bebida alcoólica; um pacifista diria que foi o acesso facilitado a armas de fogo; um reformador social defenderia a ausência de boas leis sobre o divórcio.

Sobre a brilhante explicação do doutrinador, veja-se a necessidade de análise de qual teoria deve ser adotada para discorrer acerca do fato principal, ou seja, da ocorrência da morte da mulher, no exemplo supra apresentado.

A própria doutrina diverge entre si acerca da eficácia e relevância das diversas variações de causas que culminam na ocorrência da Síndrome de Burnout, fazendo com que o aplicador do Direito navegue em águas perigosas para debruçar-se acerca do tema.

Contudo, ao discorrer sobre um trauma em que não se pode medir a extensão, é necessário que se adote considerações e visões parciais. Sobre isto escreve Gisela Sampaio da Cruz, baseado nos ensinamentos de François Ewald:

Para se introduzir a responsabilidade no encadeamento indefinido das causas, é preciso fazer uma escolha, parar algures, privilegiar algumas delas; escolha que, evidentemente, nada tem de natural: ela própria não tem nas coisas a sua razão, mas no juízo que delas se faz. (EWALD, 2000, p. 169 *apud* CRUZ, 2005, p. 19).

Afere-se que a extensão do dano, e conseqüentemente a aplicação da sanção em decorrência da responsabilidade por tal, deve ser mensurado a partir da análise do liame causal, e não na reprovabilidade da conduta.

Isto pois tem-se que o ser humano, embora analisado enquanto ser social, é singular no sentido de que suas emoções, sentimentos e experiências nunca se assemelham aos seus semelhantes, ou seja, embora dois indivíduos possam passar por uma experiência idêntica, ela refletirá de maneira singular em cada um deles.

Passa-se, portanto, a análise pontual do nexos de concausalidade em doenças ocupacionais. Este estudo tem por base mínima o artigo 21 da Lei nº 8.213 de 1991, que discorre o que segue:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

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, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; [...]. (BRASIL, 1991, não paginado).

Mister ressaltar que, no que tange à concausalidade, entende-se que todos os fatos contribuíram de maneira equitativa para o resultado da ocorrência, ou seja, salvo casos em que haja comprovação de uma situação específica, tem-se equidade entre os fatores, não cabendo ao Poder Judiciário ou então ao aplicador

do direito decidir sobre quais foram as causas mais relevantes que causaram danos ao empregado, e conseqüentemente, mais devem penalizar o empregador.

Ainda, veja-se o que Sérgio Cavalieri Filho (2014, p. 78.) escreve sobre a concorrência de causalidades, entendendo que estas, em conjunto, atuam para a ocorrência do fato principal:

Concausa é outra causa que se juntando à principal, concorre com o resultado. Ela não inicia nem interrompe o processo causal, apenas reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.

Em outras palavras, concausas são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano, mas que não tem a virtude de excluir o nexos causal desencadeado pela conduta principal, nem de, por si só, produzir o dano. O agente suporta esses riscos porque, não fosse a sua conduta, a vítima não se encontraria na situação em que o evento danoso a colocou.

Nesta senda, conclui-se que embora seja possível elencar as diversas situações e fatos específicos causadores do trauma, é impossível definir a conduta especificamente responsável pelo dano. Contudo, caso seja possível tal identificação, não se tratará de concorrência de causa como as demais porque somente um agente é causador do dano em sua totalidade (CARPES, 2016).

No espectro trabalhista, em consonância ao definido pelo INSS, acima descrito, não se pode desmerecer a existência de fatos concomitantes ao labor, ou seja, só há a ocorrência de concausa quando se verifica fatores e aspectos supervenientes ou preexistentes.

Entretanto, a ocorrência de concausalidade jamais desestimula a análise do nexos causal e a identificação de responsabilidade do agente. Ou seja, suponha-se que um funcionário, já portador de TAG (transtorno de ansiedade generalizada) passe a sofrer abusos no trabalho, de modo que tais situações agravem a doença que era contida sob medicação. Haverá uma concausa simultânea, nas palavras de Carlos Roberto Gonçalves (2014, p. 194):

Concausas simultâneas

Surgem quando há um só dano, ocasionado por mais de uma causa. É a hipótese de um dano que pode ser atribuído a várias pessoas. O Código Civil, em matéria de responsabilidade extracontratual, dispõe que, nesse caso, ela é solidária (cf. art. 942, parágrafo único).

Concausas sucessivas

Estabelece-se uma cadeia de causas e efeitos. A dificuldade está em saber qual delas deve ser escolhida como a responsável pelos danos.

Segundo entende o autor, na ocorrência de concausas simultâneas, há apenas a geração de um dano em específico, que por sua vez, foi causado por diversos fatores. Ou seja, suponha-se, num exemplo didático, que o funcionário quebra sua perna após bater ela inúmeras vezes em um equipamento de trabalho. Neste caso, veja-se que houve um dano, a fratura do osso, contudo, diversos fatores aconteceram para tal resultado, como as diversas lesões que foram enfraquecendo a estrutura óssea.

Por sua vez, no que tange às concausas sucessivas, há uma cadeia infinita de causas que culminem em diversos efeitos, não apenas em um. Nesta hipótese, um fato gera outro, que gera outro e assim segue sucessivamente como um efeito dominó.

No caso, é impossível verificar qual é o fato principal que levou ao efeito último e extremo.

4 A INCLUSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA PROFISSIONAL INTERNACIONAL

Inicialmente, a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificava a Síndrome de Burnout como um problema relacionado a organização do modo de vida, isso dificultava com que trabalhadores conseguissem a comprovação de que o seu adoecimento fora originado por culpa do empregador e do ambiente de trabalho.

Apenas em maio de 2019 foi anunciado que a Síndrome de Burnout seria adicionada à próxima Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID) em sua 11ª edição, que iniciou sua vigência a partir de 2022, sendo a síndrome caracterizada exclusivamente em razão do trabalho, significando que o presente assunto se trata de um tema extremamente recente, motivo pelo qual se torna indefinidamente importante a discussão quanto ao tema. (ESQUINELATO, 2019).

Ao longo dos anos, a Classificação Internacional de Doenças já passou por inúmeras alterações e a Síndrome de Burnout, que era reconhecida pelo código CID Z73, que era o código da Síndrome de Burnout na 10ª classificação, passou a ser classificada pelo código CID QD85 na vigência da 11ª edição das classificações, a partir de janeiro de 2022.

Quanto as alterações na representação e discussão sobre a patologia, vejamos as palavras de Gisele Cipriano Rodacoski:

A pessoa do trabalhador deixa de ser vista como “fracassada” e passa a ser vista como parte de um sistema que adoeceu. O trabalho doentio, adoece o trabalhador. Neste ponto de vista, o problema deixa de ser só do trabalhador que adoece e passa a ser de quem coproduziu a doença: o empregador. Deixa de ser um problema individual e passa a ser um problema trabalhista. (RODACOSKI, 2022, não paginado).

Importante destacar que a Lei 8.213/91 em seu artigo 19 define o conceito de acidente de trabalho e no artigo 20 expressa sobre a responsabilidade do empregador, estando a Síndrome de Burnout enquadrada no inciso II do artigo 20 sendo equiparada ao acidente de trabalho.

Cita-se o artigo 19 da Lei 8.213/91:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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, não paginado).

Por conseguinte, o artigo 20 da Lei 8.213/91:

Art. 20. 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, não paginado).

Se o local de trabalho originou uma moléstia ocupacional no trabalhador, fazendo com que este perdesse sua plena capacidade, força e energia para o exercício de suas funções, é evidente que haja o reconhecimento da incapacidade para afastar o trabalhador do local que originou suas patologias.

Desse modo, sendo a Síndrome de Burnout, incluída como doença profissional e equiparada ao acidente de trabalho, deixa de ser um problema individual e passa a ser um problema trabalhista. A inclusão da doença na CID-11 é uma conquista significativa para a saúde mental no ambiente de trabalho, pois passa a ter um impacto relevante na forma em que será tratada e prevenida, além de que o trabalhador vítima de uma doença ocupacional passa a ser assegurado por todos os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme será discutido.

4.1 Prestações e Serviços Previdenciários do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS

As prestações previdenciárias são verbas pagas pelo INSS aos seus segurados, isto é, para aqueles que contribuem ao RGPS. A verba será paga ao trabalhador, sendo relacionadas aos benefícios em razão da incapacidade, tendo natureza alimentar, por estarem relacionadas ao provimento do sustento pessoal e familiar, pois, em tese, estaria de alguma forma impedido de exercer suas atividades profissionais.

Com o adoecimento do trabalhador é necessário que a Síndrome de Burnout seja comprovada por prova pericial, onde a capacidade do indivíduo será analisada à luz da realidade vivenciada, e o quando esta foi prejudicada, ocorrendo

a concessão do benefício mais adequado a situação do indivíduo, impedindo o agravamento do estado de saúde do trabalhador, sem que este perca seus meios de subsistência.

Assim, antes de adentrar no mérito do enquadramento dos benefícios concedidos em casos de comprovação da Síndrome de Burnout, é necessário realizar o estudo das características de cada benefício previdenciário acidentário, passíveis de concessão e as suas formas de custeio.

4.1.1 Auxílio-doença

Primeiramente, caso haja a necessidade do trabalhador se afastar do trabalho por até quinze dias, este receberá a licença médica remunerada, que será paga pelo próprio empregador, entretanto, caso ainda haja a necessidade de afastamento após esse período, o órgão que passará a custear a licença médica é o INSS por meio do auxílio-doença, tendo natureza comum (espécie 31) ou acidentária (espécie 91). (PINHEIRO, 2020).

Para fim de entendimento, o auxílio-doença é um benefício concedido pelo INSS para o segurado empregado, em razão da incapacidade em caráter temporário do trabalhador, tendo previsão legal no artigo 59 e seguintes da Lei 8.213/91. Destaca-se o artigo 60º da referida lei, que expressa o início do pagamento do auxílio-doença.

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (BRASIL, 1991, não paginado).

O fato de o empregado estar acometido pela doença não é um requisito suficiente para que o auxílio-doença seja concedido, sendo necessário a convicção por parte da perícia médica, uma vez que o benefício é concedido em caráter temporário, visto que, existe a possibilidade de recuperação e retorno ao labor. (CARVALHO; CARVALHO; SILVA; 2019).

Vejamos o entendimento de Fábio Zambitte Ibrahim (2016, p.644):

O auxílio-doença é benefício temporário, pois perdura enquanto houver convicção, por parte da perícia médica, da possibilidade de recuperação ou

reabilitação do segurado, com o conseqüente retorno à atividade remunerada. A grande diferença entre este benefício e a aposentadoria por invalidez diz respeito, justamente, à natureza temporária da incapacidade protegida pelo auxílio-doença, que não existe, em regra, na aposentadoria por invalidez.

Todavia, importante esclarecer que caso ocorra especificamente doenças ou acidentes equiparados ao labor, o benefício devido ao trabalhador será o auxílio-doença acidentário (B91), que assegurará ao empregado a estabilidade provisória do emprego e a garantia de depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante o afastamento, sendo isento de carência. (PINHEIRO, 2020).

Quanto a isenção de carência, o auxílio-doença acidentário é um benefício que não exige o cumprimento de carência, ou seja, não é necessário que o trabalhador realize os serviços por um tempo mínimo para ter direito a verba, caso o acidente ocorra nos primeiros dias de labor, este já poderá ser beneficiado com o auxílio, conforme artigo 30º, III, do Decreto 3.048/99. (PINHEIRO, 2020).

Art. 30. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:
[...]

III - auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho e nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, seja acometido de alguma das doenças ou afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Economia, atualizada a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado; [...]. (BRASIL, 1999, não paginado).

Já com relação ao valor do auxílio-doença acidentário, este corresponderá a 91% do salário, o qual é calculado como a média aritmética dos últimos doze salários de contribuição, portanto, o valor do benefício não está ligado ao atual salário do empregado, mas sim com a média dos salários de contribuição, significando que o valor do benefício pode ser diferente ao salário recebido pelo empregado. (PINHEIRO, 2020).

Caso o trabalhador tenha direito ao auxílio doença acidentário também terá direito a estabilidade provisória, que concede ao empregado o afastamento por até doze meses após a cessação do auxílio doença acidentário, pois entende-se que, a reintegração do trabalhador, nas mesmas funções que lhe originaram o esgotamento profissional, poderia deteriorar todo o avanço alcançado em seu

quadro de saúde, sendo o correto, a reintegração do indivíduo em uma função diversa, fato expresso no artigo 118 da Lei 8.213/91:

Art. 118. 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. (BRASIL, 1991, não paginado).

Nesse sentido, destaca-se ainda que além do direito a estabilidade provisória, o empregador deverá depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante o afastamento do empregado, conforme §5º do artigo 15º da Lei 8.036/90:

Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o vigésimo dia de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Gratificação de Natal de que trata a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. (Redação dada pela Lei nº 14.438, de 2022) Produção de efeitos [...]
§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (BRASIL, 1990, não paginado).

Sendo assim, o auxílio-doença não possui caráter permanente, apesar de não especificar um tempo máximo para a concessão do benefício, entretanto, o INSS tem adotado a suspensão programada, no qual, após a perícia médica, poderá ser definido prazo máximo, entendendo-se que esse período será suficiente para que o trabalhador alcance sua plena recuperação para o retorno ao labor, não sendo necessário a realização de outra perícia para análise do estado de saúde do empregado. (CARVALHO, CARVALHO, SILVA, 2019).

Apesar do empregado possuir a oportunidade de requerer a dilação temporal do benefício para a continuação de sua recuperação, conforme artigo 78, §2 do Decreto nº 3048/99, a alta programada vem sendo amplamente criticada em razão de, conforme já citado, o benefício ser extinguido sem a realização de uma nova perícia médica que aponte sua capacidade. (CARVALHO, CARVALHO, SILVA, 2019).

Conforme entendimento de Fábio Zambitte Ibrahim (2016, p. 649) acerca do tema: “Ademais, o segurado, muitas vezes assintomático, considera-se apto novamente para o trabalho, mas ainda não está verdadeiramente habilitado, trazendo consequências funestas em razão do retorno indevido”.

Já nos casos em que o empregado se recupere da doença antes, mesmo da alta programada, este deve comunicar o INSS sobre a atualização em seu quadro de saúde, sob pena de fraude a autarquia previdenciária, visto que o benefício é concedido de forma temporária apenas durante o período em que perdurar a incapacidade para o trabalho. (CARVALHO, CARVALHO, SILVA, 2019).

Destarte, as hipóteses que ensejariam a suspensão ou cessação do benefício do auxílio-doença são, a recuperação do empregado segurado, a alta programada, o falecimento do trabalhador ou a conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez. (CARVALHO, CARVALHO, SILVA, 2019).

4.1.2 Auxílio acidente

Com relação ao segundo tipo de benefício concedido pelo INSS, qual seja, o auxílio acidente, este benefício é concedido quando o empregado não se encontra incapacitado de forma total e temporária, uma vez que ainda possui condições para realizar o trabalho, ou seja, o empregado consegue permanecer realizando as mesmas funções que originaram o seu acidente, entretanto, irá realizar suas atividades com maior dificuldade do que habitualmente desenvolvia, portanto, o requisito para concessão será a redução de sua capacidade para o labor habitual. (FARIAS, 2010).

O auxílio acidente tem previsão legal no artigo 86 da Lei nº 8.213/91, que esclarece que o benefício será concedido quando as sequelas advindas de acidente de trabalho reduzirem a capacidade do trabalhador para exercer aquela função específica.

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (BRASIL, 1991, não paginado).

Além de estar previsto no artigo 86 da Lei 8.213/91, o benefício também se encontra expresso no artigo 104 do Decreto 3.048/99.

Art. 104. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar sequela definitiva que, a exemplo das situações discriminadas no Anexo III, implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (BRASIL, 1999, não paginado).

Nesse caso, também existe a necessidade que o perito médico reconheça que a capacidade do trabalhador sofreu limitações, ou seja, que sua capacidade fora reduzida, uma vez que a ocorrência do acidente não é requisito determinante para que o auxílio acidente seja concedido, entretanto, excepcionalmente, caso a perícia médica não seja capaz de avaliar o aumento do esforço do trabalhador para realizar suas funções, este fato não impedirá a concessão do benefício ao acidentado. (FARIAS, 2010).

Destaca-se que, quanto aos beneficiários do auxílio acidente, o legislador especificou de forma indireta na Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social os possíveis beneficiários do auxílio-doença, a partir do artigo 18, §1º, da Lei nº 8.213/91, informando que os favorecidos seriam os indivíduos enquadrados no artigo 11, incisos I, II, VI e VII da Lei nº 8.213/91.

Portanto, a partir do artigo 11, incisos I, II, VI e VII da Lei nº 8.213/91 tem direito a concessão do auxílio acidente o empregado, seja ele, urbano, rural ou doméstico, o trabalhador doméstico ou avulso e o segurado especial. Assim, estando definido os trabalhadores que podem ter direito ao referido benefício, é necessário discutir-se a respeito dos termos de concessão do auxílio acidente.

Veja-se o entendimento de Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2011, p. 684).

O auxílio acidente é um benefício previdenciário pago mensalmente ao segurado acidentado como forma de indenização, sem caráter substitutivo do salário, pois é recebido cumulativamente com o mesmo, quando após a consolidação das lesões decorrentes de acidentes de qualquer natureza – e não somente de acidentes de trabalho -, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

Quanto as principais características do auxílio-acidente, este benefício dispensa a comprovação de carência e, conforme entendimento citado acima, o

acidente independe de natureza ocupacional, podendo ser cabível para acidentes de qualquer espécie.

Com relação a carência, o auxílio acidente não exige qualquer carência, podendo ser concedido a qualquer momento desde que os requisitos para a concessão sejam cumpridos, conforme dispõe o artigo 26º, I, da Lei 8.213/91, sendo os empregados segurados cobertos desde o início do labor.

“Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações: I - pensão por morte, salário-família e auxílio-acidente; [...]”. (BRASIL, 1991, não paginado).

O auxílio acidente não substitui a remuneração salarial do empregado como no auxílio doença acidentário, sendo uma “compensação” pela limitação ocorrida, este valor equivalerá a 50% do seu salário de benefício, além de que, o benefício terá início com o encerramento do período do auxílio doença acidentário ou com a cessação da aposentadoria por invalidez, sendo mantida até o início da aposentadoria do trabalhador ou a data do seu óbito, conforme artigo 86, §1 e §2 da Lei 8.213/91, alterado pela Medida Provisória 905/2019.

Art. 86 [...]

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado. (BRASIL, 1991, não paginado).

Portanto, nos casos de acidentes que tenham como causa a realização do trabalho, como nos casos de acidentes que não tenham relação com a atividade laboral, se ambos os tipos causarem sequelas que diminuam a capacidade do trabalhador para a realização do trabalho que habitualmente exercia, o indivíduo terá proteção previdenciária, podendo lhe ser concedido o benefício de auxílio acidente.

4.1.3 Aposentadoria por invalidez

Passa-se ao estudo do terceiro benefício concedido pelo INSS, a aposentadoria por invalidez que, apesar do presente termo ser bastante conhecido e utilizado na sociedade, é importante destacar que houve a alteração para

aposentadoria por incapacidade permanente, em razão de que, a palavra invalidez pode ser entendível como um termo pejorativo para os indivíduos, entretanto, esta invalidez não significa necessariamente a invalidade para todos os atos da vida, mas sim a incapacidade para a realização exclusiva do trabalho, entretanto, apesar da alteração, o benefício permanece sendo chamado como aposentadoria por invalidez. (LEMOS, 2023).

O benefício previdenciário é concedido aos trabalhadores que se encontram incapacitados de forma permanente para o exercício de suas atividades laborais, bem como, se encontram incapacitados para a realização de qualquer outra profissão que lhe garanta a subsistência, veja-se a classificação do autor Sérgio Pinto Martins (2015, p. 97):

A aposentadoria por invalidez é devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Assim, estando definido o objeto da concessão, passa-se a discutir quanto as regras para a concessão do benefício de aposentadoria por invalidez. Primeiramente, destaca-se quanto a carência, onde exige-se a carência mínima de doze meses de contribuições mensais, ou seja, o empregado incapacitado precisa ter contribuído há pelo menos doze meses, anteriores ao acidente, para que tenha direito ao benefício previdenciário, em outras palavras, um trabalhador nos primeiros meses realizando o labor em uma empresa, não teria direito ao benefício, visto que não teria completado um ano de carência. (PINHEIRO, 2020).

Entretanto, com relação a carência de doze meses para a concessão do benefício de aposentadoria por invalidez, a lei traz algumas exceções, quais sejam, acidentes de qualquer natureza ou causa, acidente ou doença do trabalho ou doença especificada na lista do Ministério da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social como doença grave, irreversível e incapacitante, que estão expressas no artigo 26, II, da Lei 8.213/91.

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

[...]

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos

Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado; [...]. (BRASIL, 1991, não paginado).

Já com relação ao valor do benefício de aposentadoria por invalidez, salienta-se que o salário de benefício equivale a 100% dos salários de contribuição em situações envolvendo acidentes de trabalho, conforme artigo 26, §3º da Emenda Constitucional 103/2019.

Art. 26. Até que lei discipline o cálculo dos benefícios do regime próprio de previdência social da União e do Regime Geral de Previdência Social, será utilizada a média aritmética simples dos salários de contribuição e das remunerações adotados como base para contribuições a regime próprio de previdência social e ao Regime Geral de Previdência Social, ou como base para contribuições decorrentes das atividades militares de que tratam os artigos. 42 e 142 da Constituição Federal, atualizados monetariamente, correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência.

[...]

§ 3º O valor do benefício de aposentadoria corresponderá a 100% (cem por cento) da média aritmética definida na forma prevista no caput e no § 1º:

[...]

II - no caso de aposentadoria por incapacidade permanente, quando decorrer de acidente de trabalho, de doença profissional e de doença do trabalho. (BRASIL, 2019, não paginado).

O aposentado por invalidez estará sujeito a realizar perícias médicas periódicas para verificação da permanência da incapacidade, sendo o benefício passível de cancelamento, caso o perito do INSS conclua pela ausência de incapacidade total e permanente, todavia, as perícias não poderão ser realizadas para aqueles que possuem mais de cinquenta e cinco anos e recebem o benefício a mais de 15 anos, para os aposentados com mais de sessenta anos ou para os portadores de HIV. (LEMOS, 2023).

Caso ocorra a recuperação da capacidade, mesmo que de forma parcial, o trabalhador deverá ser reabilitado pelo empregador em uma função readaptada e assim será cabível a concessão do auxílio acidente em razão da limitação em sua capacidade para exercer sua atividade que habitualmente exercia.

Nesse sentido, é possível o retorno voluntário para o trabalho, ou seja, mesmo que o aposentado receba o benefício a mais de quinze anos ou possua mais de sessenta anos, caso este decida retornar para o labor, terá a sua aposentadoria por invalidez cancelada. (LEMOS, 2023).

Assim, importante especificar os tipos de cancelamento da aposentadoria por invalidez. Nas hipóteses em que o indivíduo decida retornar ao labor de forma voluntária, ou quando o indivíduo tiver condições para retornar ao labor exercendo as mesmas funções que antes exercia, o cancelamento será automático. Já nos casos em que a capacidade do aposentado é recuperada, existem duas hipóteses: se a recuperação da capacidade for total e ocorra durante o período de cinco anos, mas que não possa exercer as mesmas funções, o indivíduo deve continuar recebendo o benefício pela quantidade de meses e anos em que esteve aposentado, já com relação a hipótese em que a recuperação da capacidade é parcial e no período de cinco anos, a aposentadoria será mantida, sendo reduzida a 50% após seis meses, sendo novamente reduzida a 25% após mais seis meses, nesses casos, o cancelamento será progressivo. (LEMOS, 2023).

Nos casos de cancelamento indevido da aposentadoria por invalidez, onde o aposentado permanece incapacitado totalmente para o labor, as soluções para que esse quadro seja revertido são: apresentação de um recurso administrativo ou ajuizamento e uma ação judicial, devendo demonstrar a incapacidade para que o benefício seja reativado. (LEMOS, 2023).

4.1.4 O enquadramento da Síndrome de Burnout nos benefícios previdenciários

Definidos os benefícios previdenciários passíveis de concessão, importante que haja a relação da Síndrome de Burnout com os referidos benefícios.

O benefício auxílio-doença acidentário garantirá ao trabalhador vítima de Síndrome de Burnout, um período de recuperação, afastando-o do meio organizacional que prejudicou sua saúde, assim, o benefício garantirá a estabilidade do empregado, em razão de se tratar de um benefício decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, entendendo-se que não há suspensões no contrato de trabalho, de modo a preservar o vínculo empregatício enquanto o trabalhador se recupera. (FERNANDES, 2022).

Já com relação ao auxílio acidente, em casos de trabalhadores que adquiriram a Síndrome de Burnout e tiveram a redução de sua capacidade laborativa para o labor habitualmente exercido, o benefício será devido em razão de que a possibilidade de retorno ao labor, de forma readaptada, possa ensejar a ideia de

limitação em sua plena capacidade, devendo ser indenizado com o benefício do auxílio acidente quando restar demonstrado que sua saúde fora limitada de forma parcial mesmo após o período de tentativa de reabilitação de sua capacidade. (PINHEIRO, 2020).

Com relação a aposentadoria por invalidez, é comum que esta não seja concedida de primeiro momento, em razão da Síndrome de Burnout, uma vez que entende-se pela possibilidade de reversão do quadro de saúde do empregado, entretanto, a doença pode afetar áreas físicas e psicológicas de um trabalhador, sendo necessário o afastamento de suas atividades laborativas, ocorrendo casos em que a aposentadoria por invalidez será deferida, quando há manifestações graves da moléstia com a permanência da incapacidade total. (PINHEIRO, 2020).

Logo, o empregado com Síndrome de Burnout possui o direito de se afastar até a sua recuperação e caso haja a necessidade de afastamento superior a quinze dias, este pode receber prestações devidas pelo INSS, como, auxílio-doença acidentário, auxílio acidente, ou aposentadoria por invalidez, conforme a incapacidade de cada indivíduo.

Assim, a inclusão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional garante aos trabalhadores proteção para reivindicar seus direitos trabalhistas e previdenciários, desde que haja a confirmação do nexos de causalidade entre a patologia e o ambiente de trabalho, portanto, conforme artigo 7º, XXII da Constituição Federal, é dever do empregador evitar a origem da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, tendo em vista o princípio da prevenção.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou demonstrar a necessidade e a importância do olhar para a saúde dos trabalhadores, visto que o desenvolvimento da Síndrome de Burnout pode ocorrer em qualquer ambiente de trabalho, uma vez que em razão da globalização a atual modernidade caracteriza as relações trabalhistas com base na precarização das condições, trabalho informal e flexibilização de normas e direitos dos trabalhadores.

Para melhor entendimento do desenvolvimento da síndrome nos dias atuais, é necessário realizar um contexto histórico das relações trabalhistas nas duas fases da modernidade, visto que a modernidade líquida apresenta uma diminuição do Estado nas relações, estando atualmente voltada para a flexibilidade, insegurança e desregulamentação de normas, assim, em razão dessa nova perspectiva, o direito do trabalho é amplamente afetado, conseqüentemente interferindo na rotina de trabalho causando desgastes na plena saúde.

Com relação ao ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores, foi necessário evidenciar que a sociedade capitalista tem implicações importantes para o adoecimento, pois se o trabalho é determinado em razão da subsistência, ou seja, uma prática mercantil, a saúde da mesma forma é vítima do valor de troca.

Assim, para o capital, a saúde física e psíquica produz a mais-valia, porém ao passo que produz também é degradada de forma gradativa até a origem de patologias como a Síndrome de Burnout.

Dessa forma, apesar da sociedade capitalista estar passando por transformações constantes, enquanto o objetivo principal for a produção econômica, na qual a finalidade é a acumulação de capital, não há a possibilidade do trabalhador sentir que está utilizando, aproveitando e realizando suas potencialidades dentro do ambiente de trabalho, pois este corre o risco da flexibilização a qualquer momento, ou seja, o risco de desemprego.

A respeito do nexo de causalidade e concausalidade envolvido entre o ambiente de trabalho e a síndrome, foi possível observar que é um assunto divergente e pouco discutido. Com isso, existe a necessidade de que se reconheça o nexo de forma correta e adequada, e para isso é necessário que os acompanhamentos médicos e perícias sejam realizadas com qualidade, levando em conta a atividade laboral que o trabalhador desempenhava e as condições no qual

este indivíduo estava submetido, a fim de ter os seus direitos de indenização garantidos.

Em vista disso, a Síndrome de Burnout fora incluída como doença ocupacional, trazendo a possibilidade de concessão de benefícios previdenciários, assegurando aos trabalhadores seus direitos trabalhistas e previdenciários, uma vez que, a seguridade social é o último recurso a ser utilizado pelo trabalhador, visto que as medidas de prevenção não foram capazes e eficazes para se evitar o acometimento da moléstia.

Assim, é direito do trabalhador a oportunidade de trabalhar habitualmente em um ambiente saudável, sendo obrigação do empregador tomar todas as medidas a fim de evitar o desgaste do empregado, seja ele, físico ou emocional.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Rafael Perales de. **Auxílio-acidente: uma análise da estrutura de sua norma jurídica**. 2016. 161 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/19636/2/Rafael%20Perales%20de%20Aguiar.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2023.
- ALVES G.A.P. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. 2010. <https://docplayer.com.br/10510502-Trabalho-subjetividade-e-capitalismo-manipulatorio-o-novo-metabolismo-social-do-trabalho-e-a-precarizacao-do-homem-que-trabalha.html> Acesso em: 21 nov. 2022.
- ALVES, G. A. P. **Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global**. Revista Trabalho, Educação e Saúde, 2005.
- AMORIM, Paulo: **As transformações no mundo do trabalho a partir do capitalismo pesado para o capitalismo leve da modernidade líquida**. O pensamento crítico de Zygmunt Bauman. 2016. https://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7407/Paulo%20Amorim%20Alves_4336922_assignsubmission_file_TCC%20Paulo.pdf?sequence=1 Acesso em 21 de novembro de 2022.
- ANDRADE, **Manual de Teoria geral das obrigações**. Coimbra: Coimbra Editora. 1958.
- BAUMAN, Zygmunt. **A Sociedade Individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- BAUMAN, Zygmunt. **Medo líquido**. Trad. Carlos Aberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução nº 1.488 de 11 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre os médicos que prestam assistência médica ao trabalhador e dá outras providências.
- BRASIL. **DECRETO No 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999**. Dispõe sobre: **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.
- BRASIL. **DECRETO Nº 3.724, DE 15 DE JANEIRO DE 1919**. Dispõe sobre: **Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho**. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2019. Dispõe sobre: Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990. Dispõe sobre: o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Código Civil de 2002.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Dispõe sobre: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999.** Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 fev. 2023.

BURNOUT. In: DICIO, **Dicionário Online de Português**, s.d. <https://www.dicio.com.br/burnout/>. Acesso em 21 de novembro de 2022.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CARPES, Arthur Thompsen. **A prova do nexa de causalidade na responsabilidade civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

CARVALHO, R. N. C. & CARVALHO, T. A. & SILVA, B. M. D. **O auxílio-doença no sistema previdenciário brasileiro**. 2019. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social Jul/Dezv.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/18/14>. Acesso em:

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de & LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 13. Ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011, p. 684.

CASTRO, F. G. de; ZANELLI, J. C. Síndrome de burnout e projeto de ser. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 17-33, 2007. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v10i2p17-33. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25798>. Acesso em: 28 mai. 2023.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed., São Paulo: Atlas, 2014.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2016.

COSTA, Fernanda Theodoro Assumpção. **Fundamentação do nexa de concausalidade em doença ocupacional**: uma análise de acórdãos regionais do trabalho em diálogo com os critérios do Dr. José Marcelo Penteado. 2019. 71 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

CRUZ, Gisela Sampaio da. **O problema do nexa causal na responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **Síndrome de Burnout como doença ocupacional moderna e a responsabilidade do empregador**. UNIVEM ABERTO. Repositório Institucional UNIVEM, 2019.

FARIAS, Luciana Moraes de. **Auxílio-Acidente**. Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, para obtenção do título de Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea Direito Previdenciário, sob a orientação do Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo, 2010.

FERNANDES, Brunna Lira Brandão. **A responsabilidade civil do empregador em razão da síndrome de burnout como doença ocupacional**. Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado como requisito para obtenção do título de

Bacharel no Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, sob orientação da Prof. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin, São Paulo, 2022.

FRANCO, T., DRUCK, G., & SELIGMANN, S., E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 35(122), 229-248. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FRANÇA, H. H; A Síndrome de “Burnout”. **Revista Brasileira de Medicina**, v. 44, n. 8, p. 197.1987.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GLAGLIANO. P. S.; PAMPLONA FILHO. R. **Novo curso de direito civil**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil esquematizado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GUIMARÃES, Heloisa Werneck Mendes. Responsabilidade social da empresa: uma visão histórica e sua problemática. **Revista de Administração de Empresas**. 24 dez. 1984.

HELOANI, R.; PIOLLI, E. Trabalho e Subjetividade na “Nova” Configuração Laboral: Quem Paga a Conta? **Germinal: marxismo e educação em debate**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 118–129, 2014. DOI: 10.9771/gmed.v6i2.13092. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13092>. Acesso em: 28 maio. 2023

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Editora LTC, Nova York, 1936,

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 22.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

LE MOS, Danilo. **Aposentadoria por invalidez: Guia completo (2023)**, 16 de abril de 2023. Disponível em: https://lemosdemiranda.adv.br/aposentadoria-por-invalidez/#O_que_e_a_aposentadoria_por_invalidez. Acesso em: 10 mai. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto, **Fundamentos da Seguridade Social**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIRANDA, PONTES DE. **Tratado de Direito Privado**. 4. ed. São Paulo: RT, 1983.

OLIVEIRA, Andressa Souza. **Síndrome de Burnout: a polêmica em torno do seu diagnóstico e verificação nexos causal**, 2022. Disponível em <https://magis.agej.com.br/sindrome-de-burnout-a-polemica-em-torno-do-seu-diagnostico-e-verificacao-nexo-causal/> Acesso em: 02 fev. 2023.

PENTEADO, José Marcelo. **A concausalidade exige identificação efetiva de risco**. Saúde Ocupacional.org. 2017. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/11/a-concausalidade-exige-identificacao-efetiva-de-risco.html>. Acesso em: 02 mar. 2023.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. V. 2.

PEREIRA Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

PEREIRA, Maria T. Benevides. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

PEREIRA, M. R. S. C. & TEBAR, W. B. C. **Ampla análise do auxílio-doença**. ETIC 2017 - Encontro de Iniciação Científica. ISSN 21-76-8498. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/download/6329/6030>. Acesso em: 10 fev. 2023.

PINHEIRO, Emanuel de Oliveira. **Síndrome de Burnout e a proteção previdenciária aos trabalhadores inseridos no Regime Geral da Previdência Social**. 2020. 67f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé, Universidade Federal Fluminense, 2020.

RODACOSKI, Gisele Cipriano. Entenda por que a OMS classifica a síndrome de burnout como doença de trabalho. CNU - Central de Notícias Uninter, 2022. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho>. Acesso em: 10 fev. 2023.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 15 ed. Record, 2010.

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. Gerais, **Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 51-61, jun. 2019.

SILVA, G. N.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout: um estudo com professores da rede pública. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 7, n. 2, 2003.

TEPEDINO, Gustavo. Notas sobre o nexos de causalidade. **Revista Jurídica – Doutrina Civil**, v. n. 296, 2002.

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