

# SÍNDROME DE BURNOUT

Adrielle Cunha Marques de Assunção<sup>1</sup>

Juliana Furlan Lenci<sup>2</sup>

## RESUMO

O objetivo nesse estudo é abordar através de pesquisas e doutrinas a chamada Síndrome de Burnout ou a Síndrome do Esgotamento Profissional, na realidade atual do País, como um tipo de alerta, não só aos trabalhadores, mas também aos empregadores, para que se evite a ocorrência do assédio moral, um dos fatores que desencadeia a Síndrome de Burnout, fazendo com que o rendimento profissional dos trabalhadores diminua e trazendo-lhes transtornos psíquicos semelhantes ao estado de exaustão. Tal síndrome é desencadeada no ambiente de trabalho, portanto, será exposta a responsabilidade civil do empregador, que se torna responsável pelo meio ambiente laboral e a consequente saúde daqueles que nele trabalham.

**Palavras Chaves:** Meio Ambiente de Trabalho; Assédio Moral; Síndrome de Burnout; Responsabilidade Civil do Empregador.

## ABSTRACT

The aim of this study is to address through research and doctrines Burnout Syndrome or Professional Burnout Syndrome in the current reality of the country, as a kind of warning, not only to employees but also to employers, in order to avoid the occasion of bullying, one of the factors that triggers the burnout syndrome, making the professional performance of workers decrease bringing you mental disorders resembling the state of exhaustion, this syndrome, which often are triggered in the workplace, thereby It will also be exposed to liability of the employer.

**Key - Words:** Work Environment; Bullying; Burnout syndrome; Liability of Employer.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Direito pela Univag. Contatos: email: [adriellecunham@gmail.com](mailto:adriellecunham@gmail.com) – Celular: (65) 99686-3209.

<sup>2</sup> Docente do Curso de Direito pela Univag. Especialista em Direito do Trabalho. Orientadora de pesquisa metodológica. Contatos: [julenci@yahoo.com.br](mailto:julenci@yahoo.com.br) – Celular: (65) 98150-0707.

## **INTRODUÇÃO**

O objetivo desse estudo é demonstrar a todos os cidadãos-trabalhadores e empregadores a importância de um ambiente de trabalho saudável e não hostil. À vista de que este é um direito fundamental de todos os cidadãos, um elemento primordial aos direitos dos trabalhadores, assegurando-lhes com que lhe seja preservada à saúde física e mental do trabalhador, para que não sofram prejuízos em seu ambiente de trabalho, podendo ser desencadeada a “síndrome de burnout”, acarretando a diminuição tanto de rendimento, estudo, participação no trabalho, quanto, na sua própria vida pessoal e no ambiente familiar.

O tema apresentado possui alto grau de relevância, ao passo de que na crise em que o País está vivenciando, cada vez mais os empregadores exigem dos trabalhadores metas a serem cumpridas, sobre-carregamento de atividades, demissões em larga escala, o que acarreta ao trabalhador uma perturbação psíquica e um grande cansaço físico, transformando o sadio ambiente de trabalho em um local hostil, causando aos trabalhadores desânimo e diminuição em seus rendimentos profissionais.

O estudo será elaborado através de pesquisa bibliográfica, utilizando-se dos métodos dialéticos que para Marconi e Lakatos<sup>3</sup> “é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados ao tema”, logo o objetivo é pesquisar e registrar os fatos interpretá-los e identificar as suas causas, e quanto à forma que será aplicada, esta será a pesquisa bibliográfica através de doutrinas, relatórios técnicos, artigos, dentre outros meios de pesquisa.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

A definição de Meio Ambiente do Trabalho é abrangente, pois não se limita a tratar o assunto apenas em relação ao trabalhador, conhecido como aquela que ostenta uma carteira de trabalho assinado. Isto é muito importante e está dentro do contexto

---

<sup>3</sup> Marconi, M. A e Lakatos, E. M. *Op. Cit.*, p. 158

maior assegurado do meio ambiente equilibrado para todos, conforme estabelece o art. 225, caput da Constituição Federal.

Uma vez que a definição geral de meio ambiente abrange todo cidadão, e a do meio ambiente de trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, funcionário público de qualquer espécie e também o autônomo, pois todos receberam a proteção constitucional de um ambiente equilibrado, adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida.

O meio ambiente do trabalho não se restringe apenas ao local do trabalho onde o trabalhador exerce suas atividades, e sim além do local de trabalho, aos instrumentos de trabalho, o modo de execução de tarefas, a maneira de como o trabalhador é tratado pelo empregador, tomador de serviços e ate mesmo pelos próprios colegas de trabalho.

Quando falamos em assedio moral no trabalho, estamos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são humilhados, maltratados, perseguidos e submetidos a exigência de tarefas inúteis, abaixo ou acima de sua qualificação e/ou metas impossíveis de serem atingidas, com isso, naturalmente o trabalhador vai adoecer o ambiente e a si próprio, causando deterioração de suas condições, se estendendo a sua vida pessoal, inclusive no ambiente familiar. Contudo, o conceito de Meio Ambiente do Trabalho não se deve levar em conta somente a pessoa do trabalhador e sim tudo que o cerca.

### **1.1.2 NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Com proteção Constitucional, os cidadãos-trabalhadores têm direito a um Meio Ambiente do Trabalho adequado e seguro, isso é um direito fundamental, não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, esse direito busca impor ao empregador a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades.

Em seguimento as normas constitucionais a proteção ao meio ambiente do trabalho está vinculada à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão esta que é um direito de todos, segundo o doutrinador Raimundo Simão de Melo<sup>4</sup> “o direito do

---

<sup>4</sup> SIMÃO, R. de M. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. Pg. 34.

trabalho, por sua vez, regula as relações diretas entre empregado e empregador, aquele considerado estritamente”.

Nessa ótica é a posição de Guilherme José Purvin de Figueiredo<sup>5</sup> para quem, o inciso XXII do art. 7º, que confere o direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. A identificação da natureza jurídica das normas legais sobre o meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador tem grande importância em pelo menos dois momentos: na elaboração e na interpretação e aplicação das normas jurídicas.

## 2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E ALCANCE

Definimos Assédio Moral como uma prática de perseguição constante e insistente a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento, prática esta, que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade.

O Doutrinador Mauricio Delgado Godinho define assédio moral como:

Conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição de autoestima da vítima ou da forma de tensão ou desequilíbrio emocional grave.<sup>6</sup>

Ressalta-se ainda que se deve muito levar em conta o meio ambiente do trabalho adequado e seguro, considerando um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o que, se desrespeitado, provoca agressão à sociedade-trabalhadora que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social.

No entendimento do Doutrinador Ricardo Resende<sup>7</sup>, o objetivo do assédio moral é minar a resistência do empregado, a fim de este se desligue do grupo, ou seja, peça demissão. Mas nem sempre é assim. Com efeito, são conhecidas três diferentes espécies de assédio moral no trabalho, veja:

- **Assédio Vertical Descendente:** é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso

---

<sup>5</sup> JOSÉ. G., P. Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores. Pg. 239.

<sup>6</sup> GODINHO, M. D. *Op. Cit.*, p. 717

<sup>7</sup> RESENDE, R. *Op. Cit.*, p. 297 e 298

de direito, consubstanciado no abuso de exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus propositos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;

- **Assédio Vertical Ascendente:** é o assédio “de baixo para cima”, praticado geral por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;

- **Assédio Horizontal:** é praticado entre colegas que possuem o mesmo *status* hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados.

Em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responde pelos danos morais, tendo em vista que “o empregador ou comitente” é responsável civilmente “por seus empregados, serviçais e propositos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do CC/2002). Além disso, no caso do dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, ***a responsabilidade é objetiva.***

Ademais, ao sofrer assédio moral, o trabalhador pode desencadear várias doenças, onde no presente projeto falaremos especificamente da Síndrome de Burn-out, ou síndrome do esgotamento profissional, que segundo Godinho<sup>8</sup>:

Trata-se de uma doença ocupacional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrendo do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente de trabalho. Diz respeito ao colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de fatores ambientais do trabalho por ela experimentados.

Entende-se desta forma que o bem estar físico e mental de trabalhadores pode ser afetado, ficando estes suscetíveis ao aparecimento de estresse ocupacional e “burnout”, o que tem gerado grandes preocupações nos ambientes de trabalho em virtude das consequências.

---

<sup>8</sup> GODINHO, M. D. *Op. Cit.*, p. 728

### 3 ASPECTOS HISTÓRICOS ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout foi reconhecida e nomeada pela primeira vez em 1.974, pelo psiquiatra Herbert Freudenberger, quando, observando colaboradores e trabalhadores de uma Clínica de Toxicodependentes em Nova Iorque, constatou que, após um período longo de atividade, a maioria dos voluntários sofria uma progressiva perda de energia, até chegar ao esgotamento físico e emocional.

Os sintomas observados eram: ansiedade, depressão, desmotivação com a atividade, agressividade, irritabilidade, oscilação de humor, inquietude, sensação de cansaço crônico, manifestações psicossomáticas, etc.

Freudenberger (1974) <sup>9</sup>denominou essa situação de Síndrome de Burnout.

Na época também foi utilizada a expressão Doença de Tomas ou Síndrome de Tomas, em referencia ao protagonista do romance *A insustentável leveza do ser*, de Milan Kundera, a historia de um neurocirurgião frustrado que perdeu a auto-estima e apresentou uma postura de desanimo e ausência de expectativas.

Posteriormente, a psicóloga Christina Maslach (1982) <sup>10</sup>descreveu *burnout* como uma Síndrome que se caracteriza por esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, a qual pode ser desencadeada em quem trabalha principalmente em condições estressoras e com elevado nível de exigência, responsabilidade e perfeccionismo.

O próprio termo “Burnout” demonstra que esse desgaste danifica aspectos físicos e psicológicos da pessoa. Afinal, traduzido do inglês “Burn” quer dizer “queima” e “out” significa “exterior”.

A Síndrome de *Burnout*, portanto, pode ser entendida como uma condição psicológica que se assemelha ao estado de exaustão, um problema físico e emocional que pode acometer trabalhadores submetidos a situações de estresse crônico, a exigências radicais e a contatos relacionais que demandam permanente consumo de suas energias físicas e emocionais.

---

<sup>9</sup> FREUDENBERGER, H. Staff Burnout. *Journal Off Social. Signes*, 30, p. 159/165, 1974.

<sup>10</sup> MASLACH, C. *Burnout. The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall, 1982.

Pesquisa retirada do Livro: Manual de Psicologia Jurídica para Operadores do Direito. Jorge Trindade. 3ª Ed. Cap. 34, pg. 502 e 503.

### **3.1 CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE BURNOUT**

Em geral, a Síndrome atinge profissionais que lidam direta e intensamente com pessoas e influenciam suas vidas. É o caso das pessoas da área da educação, assistência social, saúde, recursos humanos, bombeiros, policiais, advogados, jornalistas, entre outros.

De acordo com Maslach (1982), a Síndrome de *Burnout* possui as seguintes características:

- Esgotamento ou cansaço emocional;
- Despersonalização ou desumanização;
- Falta de realização pessoal.

Inicialmente, a Síndrome foi identificada como doença de esgotamento de trabalhadores de “*colarinho branco*”, tais como médicos, advogados, professores. Hoje sabe-se que a Síndrome se verifica principalmente em profissões de grande demanda psíquica, em que os trabalhadores estão sob permanente estresse, com metas rígidas e excessivas, tais como motoristas e taxistas, controladores de tráfego aéreo, bombeiros, bancários, policiais, vendedores, médicos, enfermeiros, psicólogos, advogados, professores e pessoal do atendimento do público em geral.

A baixa remuneração, direta e indireta, também pode contribuir significativamente para a Síndrome de *Bournout*, pois aumenta o sentimento de frustração devido às limitações financeiras, bem como contribui para uma sensação de permanente preocupação em não poder satisfazer compromissos econômicos existentes ou assumidos, tais como a manutenção das despesas da casa, a educação dos filhos, as necessidades básicas de administração pessoal e familiar, bem como o próprio lazer, tão necessário como fator de proteção contra a Síndrome de *Burnout*.

A Síndrome de *Burnout*, portanto, se refere ao desgaste profissional e consiste num grave estado de esgotamento pessoal físico, e mental, decorrente de uma rotina de trabalho exigente e estressante.

#### **3.1.2 FATORES DESENCADEANTES E TRATAMENTO**

- Acontecimentos estressantes ligados ao trabalho;

- Interações profissional-cliente ou profissional-organização intensas e exigentes;
- Situações emocionalmente demandantes<sup>11</sup>.

Em geral, a Síndrome de Burnout afeta pessoas com elevado nível interno de exigência (superego rigoroso, perfeccionista, obsessivo, autocobrador, que não admite o menor erro ou atraso em uma tarefa, sentimento exagerado de responsabilidade) ou externo, (prazos, metas crescentes, cobranças efetivas, supervisão intensa, responsabilidade real, etc.), e se manifesta quando elas não conseguem atingir um patamar ideal em seu trabalho.

Possui duas abordagens mais frequentes de tratamento da Síndrome de Burnout:<sup>12</sup>

- a) Tratamento Psicológico: psicoterapia para auxiliar o trabalhador paciente a enfrentar a situação, principalmente a mudar a relação com o trabalho. Se não pode alterar o trabalho em si, pode-se, ao menos, mudar a percepção e os sentimentos individuais sobre ele. Isso faz a diferença. Entretanto, muitas vezes, até para viabilizar o início do tratamento psicológico em pacientes muito sintomáticos, é necessário recorrer a medicação para debelar os sintomas psicossomáticos, dores das costas, enxaqueca, gastrite, insônia, etc.
- b) Tratamento Medicamentoso: geralmente indicado quando o quadro decorrente da Síndrome de Burnout já se encontra em estado muito avançado, consiste no uso de ansiolíticos (drogas utilizadas para diminuir a ansiedade); hipnoindutores do sono (nos casos de insônia persistente); antidepressivos (quando existe depressão subjacente ou manifesta); analgésicos (para diminuir as dores quando existentes), antiácidos e inibidores de ácido clorídrico (quando aparece gastrite ou úlceras) e outros de acordo com a sintomatologia médica.

A qualidade de vida é uma das armas para prevenir a Síndrome de Burnout, isso inclui: cuidar da saúde, dormir e alimentar-se bem, praticar exercícios, manter uma vida social ativa e principalmente, alto controle psíquico nas situações de estresse e responsabilidades.

---

Pesquisa retirada do Livro: Manual de Psicologia Jurídica para Operadores do Direito. Jorge Trindade. 3ª Ed. Cap. 34, pg. 503 e 504.

<sup>12</sup> Pesquisa retirada do Livro: Manual de Psicologia Jurídica para Operadores do Direito. Jorge Trindade. 3ª Ed. Cap. 34, pg. 504.

## **4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Sabe-se que a maioria dos acidentes e doenças ocupacionais decorre do meio ambiente do trabalho inadequado. A responsabilidade pelos danos causados a saúde do trabalhador, em regra é a impossibilidade de reparação do dano, mediante retorno ao *status quo ante*, que significa, o estado em que era antes, substituindo esta, por indenização por dano moral, material e/ou estético conforme o caso.

Essas indenizações decorrem do fato que é impossível trazer de volta a vida psíquica e em alguns casos até física do trabalhador, em razão de doença ocupacional, o trabalhador pode receber benefícios previdenciários ou indenizações.

Os primeiros são pagos pelo Seguro de Acidentes de Trabalho – SAT, a cargo do INSS, e têm natureza nitidamente salarial, portanto, alimentícia, como sustenta Mauro César Martins de Souza<sup>13</sup>, subsidiado na lição de Odonel Urbano Gonçalves<sup>14</sup>, dizendo que “em razão da acidentária o trabalhador receberá parcelas que tem nítida natureza alimentícia<sup>15</sup> e, pois, compensatória (compensa o que deixou de receber em termos de salário). Já em face da civil, esclarece o autor, perceberá parcelas de natureza indenizatória (para reparar o dano causado, restaurando-se o estado anterior)”.

## **5 DANO MORAL, MATERIAL E ESTÉTICO**

O dano moral tanto pode ser individual – quando atingir o patrimônio imaterial pessoal –, como coletivo – quando violados coletivamente os bens da personalidade.

Quanto ao dano moral propriamente dito, não mais se discutir no Direito brasileiro sobre seu alcance, porque a Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X) o assegura explicitamente quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando, em consequência, a sua indenização. Dúvida tem surgido quando se fala em dano moral coletivo, que nada mais é do que a violação transindividual dos direitos da personalidade.

O dano moral sempre foi compreendido como decorrente da dor em seu sentido moral de mágoa, de pesar e de aflição sofridos pela pessoa física. Porém, como consta

---

<sup>13</sup> Responsabilidade Civil decorrente de acidente de trabalho, p. 83.

<sup>14</sup> Manual de direito previdenciário, p. 173.

<sup>15</sup> Também afirmando a natureza alimentar dos benefícios previdenciários acidentários é a opinião de Cleber Lucio de Almeida (*Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*, p. 62).

nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e art. 186 do Código Civil Brasileiro, não existe qualquer restrição do direito à pretensão de indenização por dano moral, mas, ao contrário, compreender qualquer ofensa ao nome, à imagem, à honra, à pessoal, etc., abrangendo a pessoa do trabalhador.

As lesões acidentárias que causarem aos trabalhadores perdas patrimoniais significativas ao trabalhador, considera-se em primeiro lugar os gastos implementados para sua recuperação, em segundo lugar, podem trazer restrições relevantes ou até inviabilização da atividade laboral do empregado. Tais perdas patrimoniais traduzem-se nos danos materiais, o que efetivamente se perdeu (dano emergente) e aquilo que se deixou de ganhar (lucros cessantes).

Também tem de se falar no âmbito estético, segundo Oliveira (2002)<sup>16</sup> “no caso de a lesão comprometer a harmonia física da vítima, não se está diante rigorosamente de um terceiro gênero de danos, mas de uma especificidade destacada do dano moral”.

Caso não se acolha o dano estético como parte específica do plano moral protegido, ele se encontraria englobado, de todo modo, no dano à imagem explicitamente tutelado pela constituição federal.

A ordem jurídica tende a acolher a possibilidade de cumulação de indenizações por Dano material, dano moral e dano estético, mesmo que a lesão acidentária tenha sido a mesma.

Acerca da cumulação de pedidos, veja a posição do Superior Tribunal de Justiça:

Súmula 37 “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Súmula 387 “é lícita a cumulação das indenizações por dano estético e dano moral”.

Ademais, no que concerne a jurisprudência, veja a decisão do Tribunal do Superior do Trabalho:

---

<sup>16</sup> OLIVEIRA, S. G. de., ob cit, p 268-71. Sobre o prejuízo estético, consultar MARQUES. Christiani. O contrato de trabalho e a discriminação estética. Pg. 85-88

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. - SÍNDROME DE BURNOUT- OU -SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL-. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela [Constituição](#) (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da [Constituição](#) da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, [XXVIII](#), [CF/88](#)). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da - Síndrome de Burnout- ou -Síndrome de Esgotamento Profissional-, bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença.

Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, escoreita e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (Processo AIRR 13161120125030037, 3ª Turma. DEJT 03/10/2014. Mauricio Godinho Delgado).

Nesse entendimento e por corrente majoritária, o Tribunal Superior do Trabalho, julga procedente a cumulação de pedidos de indenização por dano moral, material e estético após desencadeamento da Síndrome de Burnout / Síndrome do Esgotamento Profissional.

## **CONCLUSÃO**

Diante do artigo apresentado, podemos observar que as mudanças que estão ocorrendo no processo do trabalho estão afetando diretamente na vida do cidadão-trabalhador, causando-lhe grandes males a sua saúde. As exigências em que o mercado de trabalho estão impondo ao trabalhador em algumas situações acaba levando à um sofrimento e transtorno e sofrimento psíquico.

Desta forma, as cobranças constantes que ocorrem no ambiente de trabalho, faz com que o trabalhador apresente o estresse quando seu desempenho profissional passa a ser insuficiente, levando-o a insatisfação com sua atividade, muitas vezes, fazendo com que o profissional adquira a Síndrome de Burnout, ocorrendo a desmotivação no trabalho, fazendo com que o trabalhador que desempenhe essa Síndrome tenha vontade de querer “abandonar” seu trabalho.

Entendemos Burnout como o produto de uma interação negativa entre o local, a equipe de trabalho e os clientes como afirma como afirma o Doutrinador Alvarez

Gallego e Fernandez Rios (1991). De fato, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a Síndrome de Burnout não são fenômenos isolados, mas fora convertida em um risco ocupacional significativo (Barona, 1991).

Portanto, fica claro a importância do bem-estar e a saúde do trabalhador, pois em muitas vezes é no ambiente de trabalho que se passa a maior parte do seu tempo. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação desta.

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

O empregador e/ou tomador de serviços, por sua vez, possui responsabilidade civil objetiva e subjetiva, no que diz respeito a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, pois é de sua responsabilidade adequar, manter e monitorar o ambiente de trabalho saudável para o bem estar de seus empregados.

Por fim, vale salientar que, não importa a profissão, o estresse faz parte do dia a dia num mundo cada vez mais competitivo, e a Síndrome de Burnout é uma das consequências desse ritmo atual, um estado de tensão emocional e estresse crônico, que é provocado por condições de trabalho degradantes.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

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

GODINHO. Mauricio Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª Ed. São Paulo: Ed. LTR Editora LTDA, 2016.

RESENDE. Ricardo, **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Ed. Método, 2011.

RIZATTO. Almir, **Meio Ambiente do Trabalho – segurança e saúde do trabalhador**. Disponível em: <http://www.rumosustentavel.com.br/meio-ambiente-do-trabalho-seguranca-e-saude-do-trabalhador-espaco-nao-adequado-ao-trabalhador-representa-agressao-a-sociedade/>. Acesso em: 05 de Maio de 2016.

MARCONI. Marina de Andrade e LAKATOS. Eva Maria, **Fundamentos de Metodologia Científica**, 5ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.

OLIVEIRA. S. G. de. **Sobre o prejuízo estético**, consultar MARQUES. Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. Pg. 85-88

FREUDENBERGER. Hebert. **Staff Burnout**. *Journal Off Social*. Signes, 30, p. 159/165, 1974.

MASLACH. Christina. *Burnout. The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall, 1982.

TRINDADE. Jorge. **Manual de Psicologia Jurídica para Operadores do Direito**. 3ª Ed. Cap. 34, pg. 502, 503 e 504.

SOUZA. M. C. M. **Responsabilidade Civil Decorrente de Acidente de Trabalho**, p. 83.

GONÇALES. Odonel U. **Manual de Direito Previdenciário**, p. 173.

ALMEIDA. Cléber Lúcio. **Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho**. Pg. 62

OLIVEIRA. S. G. **Sobre o prejuízo estético**, consultar MARQUES. Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. 2002