

ESTUDIOS

Do dano à vida de relação na era do burnout: Análise da responsabilidade civil pelo dano biológico decorrente de doença ocupacional

*On damage to relational life in the era of burnout: An analysis
of civil liability for biological harm caused by occupational disease*

André Dias Fernandes  Igor da Silva Gomes 

Centro Universitário 7 de Setembro, Brasil

RESUMO A quarta Revolução Industrial intensifica a precarização laboral, elevando exponencialmente os casos de síndrome de burnout. Este artigo examina a responsabilidade civil patronal pelo esgotamento como dano biológico, especificamente dano à vida de relação, no ordenamento brasileiro. Mediante análise dedutiva, bibliográfica e jurisprudencial, investiga-se a origem italiana do dano biológico, sua recepção lusitana e aplicação incipiente no Brasil. Sobre isso, o Superior Tribunal de Justiça trata o dano biológico predominantemente como extrapatrimonial, enquanto o Tribunal Superior do Trabalho reconhece consistentemente a responsabilidade civil patronal pelas doenças ocupacionais. Persiste controvérsia sobre a natureza objetiva ou subjetiva da responsabilidade e o impacto das concausas. Conclui-se que a existência de concausas, em regra, não elide o dever de indenizar, mas influencia na quantificação da reparação.

PALAVRAS-CHAVE Dano à vida de relação, síndrome de burnout, esgotamento profissional, responsabilidade civil, quantificação da indenização.

ABSTRACT The fourth Industrial Revolution intensifies labor precarization, exponentially increasing burnout syndrome cases. This article analyzes employer civil liability for burnout as biological damage—specifically, harm to relational life—under Brazilian law. Using a deductive, bibliographic, and jurisprudential method, it explores the Italian origin of biological damage, its reception in Portuguese law, and emerging application in Brazil. The Superior Court of Justice treats such damage mainly as non-pecuniary, whereas the Superior Labor Court consistently recognizes employer liability for occupational diseases. Debate persists over whether liability is objective or subjective, and on the effect of concurrent causes. The conclusion is that the presence of concurrent causes generally does not preclude the duty to compensate, although it affects damage quantification.

KEYWORDS Damage to relational life, burnout syndrome, professional exhaustion, civil liability, compensation quantification.

Introdução

O avanço da inteligência artificial, em paralelo com as tecnologias da informação e comunicação e o surgimento das cidades inteligentes, caracteriza a denominada quarta Revolução Industrial. Concomitantemente, a coexistência de múltiplos centros globais, a consolidação da *nova lex mercatoria* e o surgimento de modalidades laborais inovadoras — marcadas pela instabilidade, intensificação e competitividade — evidenciam o estágio atual do processo globalizatório.

Neste cenário mundial de sobrecarga laboral, a resiliência e a polivalência tornaram-se requisitos indispensáveis à manutenção do vínculo empregatício. Assim, o trabalhador que não se adapta ao ritmo acelerado e às exigências por resultados torna-se elemento descartável na dinâmica mercadológica.

A precariedade laboral e o recrudescimento de cobranças por metas constituem potenciais fatores desencadeadores de doenças ocupacionais, notadamente a síndrome de burnout, que registra crescimento exponencial entre os trabalhadores, evidenciando os efeitos deletérios da pressão laboral voltada primordialmente à maximização de lucros, em detrimento do bem-estar e da saúde do trabalhador.

Nesse contexto, a lesão à saúde do trabalhador, seja em sua dimensão física ou psíquica, inicialmente manifestada no ambiente laboral, frequentemente estende seus efeitos nocivos às relações interpessoais, causando danos à vida social. A análise das implicações jurídicas e da eventual responsabilidade civil decorrente de tais danos é uma questão que não pode ser negligenciada no âmbito acadêmico-jurídico.

O presente estudo busca elucidar se existe responsabilidade civil dos empregadores quanto ao dano biológico associado à síndrome de burnout decorrente do exercício profissional e, em caso afirmativo, como se configuraria esta responsabilidade.

Empregando o método dedutivo, a investigação segue percurso metodológico que contempla a análise da literatura especializada, com ênfase no dano biológico relacionado à síndrome de burnout. Para tanto, para além de uma análise da jurisprudência pátria, examina-se ainda a doutrina italiana e portuguesa, objetivando compreender a gênese do instituto de responsabilidade civil em análise. A partir deste substrato teórico, avalia-se sua aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, visando a determinar a existência e configuração da responsabilidade civil do empregador.

A pesquisa justifica-se pela premente necessidade de abordar uma doença ocupacional que acomete cada vez mais trabalhadores na contemporaneidade, bem como suas causas e consequências, identificando possíveis fundamentos para a responsabilização civil do empregador. O dano biológico, especificamente em sua modalidade

de dano à vida de relação, embora originado no direito italiano na segunda metade do século XX, permanece insuficientemente debatido no âmbito jurídico brasileiro, demandando aprofundamento acadêmico sobre esta categoria ainda desconhecida por expressiva parcela dos operadores do direito.

O artigo estrutura-se em três seções. Inicialmente, contextualiza-se o panorama atual das relações laborais na arquitetura da quarta Revolução Industrial, enfatizando as mesopatias emergentes da precarização e do agravamento das exigências por resultados. Na segunda seção, analisa-se o instituto do dano biológico a partir de suas origens no direito italiano e sua recepção no direito português, compreendendo seus aspectos, categorias, características e finalidades, para então examinar sua incidência no ordenamento jurídico brasileiro. Ao cabo, investiga-se a existência de responsabilidade civil do empregador pelo dano à vida de relação experimentado pelo empregado em decorrência do burnout no contexto brasileiro, apresentando fundamentos jurídicos que possibilitem a construção de respostas adequadas à problemática inicialmente delineada.

A sobrecarga laboral na quarta Revolução Industrial e a consequente proliferação das doenças ocupacionais

Inteligência artificial, tecnologias de *blockchain*, internet das coisas e a impressão tridimensional são marcas distintivas da chamada quarta Revolução Industrial. As expressões «indústria 4.0» e «quarta Revolução Industrial» foram introduzidas em 2011, durante a Feira de Hannover, na Alemanha, como parte de um projeto estratégico do governo alemão para promover a informatização da manufatura.¹ Determinar com precisão o início da quarta Revolução Industrial é desafiador, pois se trata de um processo contínuo e em constante evolução.

A quarta Revolução Industrial evidencia a coexistência de múltiplos centros globais que, diante da limitação de recursos naturais, necessitam disputar espaço no campo da inovação tecnológica para, em curto lapso temporal, oferecer de forma eficaz novos e melhores produtos e serviços a um público consumidor diversificado.

Na incessante busca pela maximização de lucros, as organizações empresariais potencializam a exploração das relações laborais, resultando no incremento exponencial das jornadas, na polivalência funcional e na precarização das relações empregatícias (Areosa e Queirós, 2020: 72). A dilatação das jornadas laborais associada à instabilidade dos vínculos laborais é traduzida no que se convencionou chamar de «uberização do trabalho» (Franco e Ferraz, 2019: 845).

1. Henning Kagermann e outros, «Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution», *VDI Nachrichten*, primeiro de abril de 2011, disponível em <https://tinyurl.com/yyaeuhpy>.

Nesse novo cenário trabalhista, há uma evidente incompatibilidade entre os ritmos biológicos e os laborais, devido à predominância de jornadas de trabalho noturnas, rotativas, extensas e extraordinárias. Emerge, assim, uma sociedade doente (Areosa e Queirós, 2020: 73).

Cada período da história da humanidade foi marcado por enfermidades específicas. Segundo Byung-Chul Han (2015: 7), o cenário do século XXI tende a ser caracterizado não tanto por doenças bacteriológicas ou virais, mas por distúrbios neuropsíquicos, como a depressão, a ansiedade, os transtornos de déficit de atenção e a síndrome de burnout.

Esse cenário patológico é tributário das condições laborais contemporâneas. A cobrança excessiva por metas e resultados, associada ao sentimento de incapacidade de acompanhar continuamente as exigências por habilidades técnicas para o exercício das funções e o temor da ruptura do vínculo laboral, intensifica significativamente o estresse e o cansaço no trabalho, causando impactos diretos na saúde psíquica e física dos trabalhadores.

A promessa de que o avanço da tecnologia conferiria mais tempo livre ao trabalhador ainda não se concretizou e, pelo que se percebe, está causando efeitos reversos:

O progresso tecnológico e o incremento da automação têm sido vistos (e propagandeados) como meios para que o ser humano pudesse desfrutar de mais tempo livre do trabalho. Paradoxalmente, contudo, apesar do inaudito progresso tecnológico e da expansão sem precedentes da automação nos últimos anos, a jornada de trabalho aumentou sobremaneira, pervadindo finais de semana e outros períodos de descanso por meio de *gadgets* e plataformas digitais que frequentemente acarretam a hiperconexão do trabalhador. Vivemos na «sociedade do cansaço» e do burnout, tão bem retratada por Byung-Chul Han (2017), na qual as pessoas se tornam escravas do trabalho e de si mesmas, num frenesi produtivista que conduz ao esgotamento físico e mental, e, por vezes, até à morte. Embora a tecnologia e a automação possam efetivamente assegurar mais tempo livre ao trabalhador, a forma como a sociedade contemporânea está organizada frustra a realização dessa promessa (Fernandes e Machado, 2022: 94).

Conforme Benevides-Pereira (2012: 159), a síndrome de burnout é «um processo desencadeado pelo estresse ocupacional, quando este se torna crônico».

Segundo estimativas da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, entre 30% e 40% dos trabalhadores brasileiros são acometidos de síndrome de burnout.² O

2. «Em 2023, 421 pessoas foram afastadas do trabalho por burnout — é o maior número dos últimos dez anos no Brasil, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social, do Ministério da Previdência Social. O aumento ocorreu, principalmente, durante a pandemia do coronavírus. De 178 afastamentos por burnout, em 2019, o Brasil passou para 421, em 2023, um aumento de 136%. Em uma década, o número de afastamentos por este motivo cresceu quase mil por cento. [...] “Mas nem todos os casos

número de afastamentos por esgotamento aumentou quase mil por cento na última década, designadamente após a pandemia de Covid-19, tornando o Brasil o segundo país com mais casos diagnosticados no mundo, atrás apenas do Japão,³ onde o fenômeno *karoshi* (morte por excesso de trabalho) foi reconhecido como significativa preocupação de saúde pública. Algumas categorias profissionais costumam atingir percentuais mais altos, como professores e profissionais de saúde, tanto no Brasil, quanto em outros países.⁴ Os índices alarmantes de burnout, conforme demonstrado pelas estimativas da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, impõem uma reflexão profunda sobre os modelos de trabalho vigentes no Brasil.

O burnout, termo de origem inglesa, significa que algo já foi completamente queimado (Areosa e Queirós, 2020: 75). Na acepção clínica, a expressão surgiu em 1974 em estudos realizados pelo psicólogo Herbert Freudenberger (1974: 159), que a utilizou para descrever um desgaste extremo decorrente de exigências de energia, força ou recursos. Após os seus estudos, o termo burnout se popularizou ainda mais, e passou a ser empregado de maneira mais genérica e atécnica na linguagem coloquial.

são identificados”, diz a especialista. No Brasil, as únicas estatísticas oficiais disponíveis em relação à síndrome de burnout são contabilizadas pelo Ministério da Previdência Social, que apenas afere os afastamentos do trabalho por mais de quinze dias. Os afastamentos por burnout por menos tempo não são contabilizados nas estatísticas oficiais». Em Rone Carvalho, «O Brasil enfrenta uma epidemia de burnout?», *BBC News Brasil*, 14 de agosto de 2024, disponível em <https://n9.cl/3cz19>.

3. No Japão, estima-se que 70% da população laboral seja afetada por burnout. Veja-se Muniz (2024: 172).

4. No caso dos professores, alguns fatores estressores incluem muitas «horas ocultas» de trabalho extraclasse, cobranças e críticas excessivas, perda de prestígio da figura do professor, remuneração incompatível com o trabalho, e excesso de burocracia. Antes, problemas nas cordas vocais eram a principal causa de adoecimento dos professores; hoje é o adoecimento mental. «Os docentes do ensino superior, particularmente, são afetados, principalmente, por pressão em relação à produção intelectual e sobrecarga de trabalho. Com menos frequência, aparecem fatores como forma de gestão dos órgãos do governo, perda do sentido do trabalho, quebra de expectativas vinculadas ao trabalho, limitadas condições de infraestrutura, excesso de responsabilidades, relações interpessoais conflituosas e falta de planejamento. Ao trabalho docente no ensino superior estão sendo impostos parâmetros de produtividade e diversidade de atividades com altas exigências de investimento intelectual e de cunho burocrático (Lopes, 2006). Além da sobrecarga de atividades, a precariedade das condições laborais e a competição, que, muitas vezes, gera tensões entre colegas, têm sido identificadas como fatores críticos (Borsoi, 2012)» (Diehl e Marin, 2016). Consultar ainda Elaine Patricia Cruz, «Saúde mental é principal problema para os professores, aponta pesquisa», *Agência Brasil*, 15 de outubro de 2023, disponível em <https://tinyurl.com/2s38spe9>. No caso espanhol, veja-se Gerard Farré, «Maestros y sanitarios, trabajadores cada vez más quemados: Hay demasiada carga laboral», *El País*, 27 dezembro de 2024, disponível em <https://tinyurl.com/34s9j82h>, e nos Estados Unidos, Alex Mitchell, «Nearly half of us are burned out at work—and these five jobs are the biggest culprits», *New York Post*, 5 de setembro de 2024, disponível em <https://n9.cl/rbt7w>.

Apresentando um conceito diferente do usado por Freudenberger, e mais focado no ambiente laboral, Christina Maslach analisa a síndrome de burnout sob três dimensões:

O burnout laboral é uma síndrome psicológica que implica uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho. As três dimensões-chave desta resposta são um esgotamento extenuante, sentimento de cinismo e desapego pelo trabalho, e uma sensação de ineficácia e falta de realizações. [...] A dimensão do *esgotamento* representa o componente de estresse individual básico do burnout. Refere-se a sentimentos de estar sobrecarregado e vazio de recursos emocionais e físicos. Os trabalhadores sentem-se debilitados e esgotados, sem nenhuma fonte de reposição. [...] A dimensão do *cinismo* representa o componente do contexto interpessoal do burnout. Refere-se a uma resposta negativa, insensível ou excessivamente apática a diversos aspectos do trabalho. [...] A dimensão da *ineficácia* representa o componente de autoavaliação do burnout. Refere-se aos sentimentos de incompetência e carência de realizações e produtividade no trabalho (Maslach, 2009: 37-38).

A síndrome de burnout é «uma das formas mais nocivas de agressão à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, prejudicando fortemente a sua saúde mental» (Areosa e Queirós, 2020: 72). A Organização Mundial da Saúde incluiu expressamente, desde janeiro de 2022, na 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças, sob o código QD85, o burnout como síndrome ocupacional crônica relacionada diretamente com o trabalho.⁵ Decorre de estresse crônico no ambiente laboral que não foi administrado com sucesso. Na décima versão da classificação, o burnout era enquadrável como «esgotamento» sob o código Z73.0. Agora, o novel enquadramento na 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças confere-lhe mais visibilidade, facilitando seu diagnóstico preciso, em virtude da descrição mais detalhada do que a encontrada na décima revisão da classificação. Ei-la:

O esgotamento («burnout») é uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem manejado. É caracterizada por três dimensões: i) sensação de falta de energia ou exaustão; ii) aumento da distância mental em relação ao trabalho, ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados ao trabalho, e iii) uma sensação de ineficácia e falta de realização. O esgotamento se refere especificamente a fenômenos no local de trabalho e não deve ser utilizado na descrição de experiências em outras áreas da vida.⁶

No código QD85 da 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças excluem-se expressamente do conceito de síndrome de burnout: o transtorno de adap-

5. Universidade Federal de Minas Gerais, «OMS inclui o burnout na lista de doenças do trabalho», 20 de janeiro de 2022, disponível em <https://tinyurl.com/bdzjbhs3>.

6. Organização Mundial da Saúde, «QD85 Esgotamento», 2024, disponível em <https://n9.cl/bu1wl>.

tação (6B43), transtornos associados especificamente ao estresse (6B40-6B4Z), transtornos de ansiedade ou relacionados ao medo (6B00-6B0Z) e transtornos do humor (6A60-6A8Z). Conquanto a entrada em vigor oficial da 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças no Brasil tenha sido adiada pelo Ministério da Saúde para 2027, a descrição de burnout nela contida já contribui para clarificar seu conceito e auxiliar no seu correto diagnóstico, pois reflete um amplo consenso de especialistas em saúde no plano internacional.⁷

Embora conceitue burnout como uma «síndrome», a classificação não a considera tecnicamente como «doença», mas sim como um «fenômeno ocupacional». Com efeito, o código do burnout, QD85, está inserido no capítulo 24, intitulado «Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com serviços de saúde», em cuja descrição se afirma que «as categorias neste capítulo são fornecidas para situações em que outras circunstâncias que não uma doença, um traumatismo ou uma causa externa classificáveis em outra parte são registradas como “diagnósticos” ou “problemas”».⁸

Por sua vez, por meio da Portaria do Gabinete do Ministro número 1.999, de 27 de novembro de 2023, o Ministério da Saúde atualizou a «Lista de doenças relacionadas ao trabalho», incorporando 165 novas patologias, incluindo o esgotamento (burnout).⁹ O decreto 6.042 de 2007, que alterou o Regulamento da Previdência Social, já havia incluído dentre os «transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho» a «sensação de estar acabado («síndrome de burn-out», «síndrome do esgotamento profissional») (Z73.0)». Portanto, à luz da portaria em questão, o burnout é considerado como uma doença relacionada ao trabalho, e não apenas um «fenômeno ocupacional».

Essa categorização prevalece, para efeitos legais no Brasil, sobre a da 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças, até mesmo pelo princípio da norma mais favorável no âmbito do direito do trabalho, pois fortalece a posição jurídica do traba-

7. João Vitor Moura, «11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças será implementada no Brasil até 2027», *Ministério da Saúde*, 13 de janeiro de 2025, disponível em <https://n9.cl/x714q>.

8. Prossegue a descrição: «Isto pode surgir de duas maneiras principais: Quando uma pessoa que pode ou não estar doente consulta os serviços de saúde para algum propósito específico, tais como receber assistência ou serviço limitado para uma afecção atual, doar órgão ou tecido, receber vacinação profilática ou discutir um problema que não é em si uma doença ou um traumatismo. Quando alguma circunstância ou problema está presente e influencia o estado de saúde da pessoa mas não é em si uma doença ou traumatismo atual. Tal circunstância ou problema pode ser detectado durante inquéritos populacionais, quando a pessoa pode ou não estar atualmente doente, ou ser registrado como informação adicional a ser levada em consideração quando a pessoa estiver recebendo cuidados para alguma doença ou traumatismo». Em Organização Mundial da Saúde, «11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças», 2024, disponível em <https://tinyurl.com/2vcmhuz3>.

9. Ministério da Saúde, «Portaria do Gabinete do Ministro do Ministério da Saúde número 1.999», 27 de novembro de 2023, disponível em https://tipg.link/l_9f.

lhador, designadamente em ações trabalhistas, facilitando o estabelecimento do nexo causal entre as condições laborais e o adoecimento, e previdenciárias, além de impor ao empregador obrigações mais robustas quanto à prevenção, sob pena de responsabilização civil e administrativa. Logo, o burnout pode ser classificado como «doença ocupacional», da espécie «doença do trabalho», nos termos do artigo 20, II, da Lei Federal 8.213 de 1991,¹⁰ que define como tal a doença «adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente».¹¹

A inclusão da síndrome de burnout como fenômeno ocupacional na 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças repercutiu em diversos ordenamentos jurídicos da região latino-americana. No Chile, onde o tema da saúde mental no trabalho já era motivo de preocupação, sobretudo pelos altos índices de esgotamento apresentados,¹² o reconhecimento formal pela Organização Mundial da Saúde impulsionou medidas e discussões, especialmente nos anos de 2024 e 2025.

10. Lei número 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, disponível em <https://n9.cl/piab7>.

11. «Artigo 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. Parágrafo primeiro. Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Parágrafo segundo. Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho» (as itálicas são nossas).

12. Conforme o estudo «Monitor de Servicios de Salud de Ipsos 2024», «la salud mental se considera como el principal problema de salud a nivel mundial y Chile lidera el ranking con un 69%». Em Ipsos, «Los principales problemas de salud», 25 de setembro de 2024, disponível em <https://tinyurl.com/2kb8s2xz>. À guisa de exemplo, um estudo detectou incidência de burnout de 34,7% entre enfermeiras de hospitais públicos chilenos (Simonetti e outros, 2021), ao passo que outro estudo mais recente sobre o nível de burnout entre empregados do comércio varejista de Chillán, cidade ao centro sul do Chile, concluiu que «87,5% de los trabajadores del comercio presentaron un nivel de burnout entre alto y medio» (Améstica-Vergara, 2024). Apontou-se ainda que «en Chile, el estudio del síndrome se ha centrado más en reacción que en prevención, debido al aumento significativo de las enfermedades mentales en la población. El Ministerio de Salud chileno ha incrementado las licencias médicas por afecciones psiquiátricas y psicológicas hasta un 53% en los últimos años, destacando trastornos adaptativos (como el burnout), trastornos del ánimo (incluyendo la depresión mayor) y trastornos de ansiedad» (Améstica-Vergara, 2024).

Refletindo crescente atenção à segurança psicológica dos trabalhadores, a Lei 21.643 de 2024 do Chile, conhecida como Lei Karin, foi implementada para prevenir e punir assédio no trabalho, assédio sexual e violência laboral, protegendo os trabalhadores. A lei institui um protocolo para denúncias e a criação de espaços seguros para que os funcionários possam relatar essas situações. Embora não verse especificamente sobre burnout, busca criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, contribuindo assim para a sua prevenção.

Similarmente, o decreto número 44 de 27 de julho de 2024 do Ministério do Trabalho e Previdência Social do Chile, que aprovou o novo regulamento sobre a gestão preventiva dos riscos laborais para um ambiente de trabalho seguro e saudável, também favorece a prevenção do burnout, ao criar condições laborais que resguardam a saúde física e mental dos trabalhadores.

Todavia, no Chile, ao revés do que sucede no Brasil, a síndrome de burnout ainda não foi incluída na lista de enfermidades profissionais, pois ainda não integra o rol de enfermidades mentais do artigo 19, número 13, do decreto 109 de 1968 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nem a lista de patologias mentais previstas no «Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social», aprovado em maio de 2018, a qual, até o presente momento, faz referência apenas aos códigos da décima versão do documento, sem aludir à 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças.¹³

A lesão à integridade físico-psíquica do empregado acometido pelo burnout pode ser catalogada como um dano biológico, que, segundo Ataíde (2011: 363), é sinônimo de dano à saúde ou dano fisiológico.

A origem do dano biológico, suas espécies, características e incidência no direito brasileiro

De origem jurisprudencial, o dano biológico surge ligado à ciência médico-legal, com o principal objetivo de proteger o direito fundamental à saúde no contexto de ausência de resposta adequada na seara da responsabilidade civil. Define-se como

13. «Por tanto, se hace necesario incorporar al síndrome de burnout como enfermedad profesional, con el objetivo de facilitar su reconocimiento por parte de los organismos administradores de la Ley 16.744 (mutualidades e Instituto de Salud Laboral), para el posterior tratamiento, indemnización o compensación, en caso de ser necesarias. Esto representaría no solo un avance en términos de seguridad social y protección de los trabajadores respecto a su salud mental laboral, sino también, un ahorro para el Estado, ya que las prestaciones estarían cubiertas por los organismos administradores de la ley y no por el sistema de previsión de salud común» (Alfaro e Hidalgo, 2021). A lista de patologias mentais do compêndio encontra-se em Superintendência de Segurança Social, «Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales», disponível em <https://short.do/TGIoaA>.

uma «lesão da integridade psicofísica da pessoa, provocada por um facto gerador de responsabilidade» (Queiroz, 2013: 6).

O dano biológico surgiu na Itália na década de 1960, em razão da necessidade de ampliação do sistema de responsabilização por danos ao bem jurídico «saúde» que não eram abrangidos pelo artigo 2.059 do Código Civil italiano, o qual limitava a reparação de danos extrapatrimoniais aos casos em que o ato ilícito gerador configurasse, simultaneamente, um crime (Portero, 2019: 386).

Para preencher essa lacuna e resguardar a tutela do direito à saúde, assim como a consequente responsabilização pelos danos ocasionados, os tribunais se incumbiram de julgar a temática. A primeira decisão sobre o dano biológico na Itália foi proferida em 25 de maio de 1974 pelo Tribunal de Gênova, que estabeleceu uma abordagem inovadora baseada na cláusula geral do artigo 2.043 do Código Civil italiano. Essa norma, que tradicionalmente vinculava a ressarcibilidade à injustiça apenas em casos de danos patrimoniais, foi interpretada de maneira a abranger também os danos não patrimoniais, desde que houvesse norma jurídica protegendo o direito violado, como é o caso do artigo 32 da Constituição italiana que assegura o direito à saúde e, portanto, sua violação configuraria um dano injusto, reparável tanto em sua dimensão patrimonial quanto não patrimonial (Queiroz, 2013: 7). Nesse contexto, o dano biológico, caracterizado pela lesão à integridade psicofísica da pessoa, tornou-se ressarcível com base na interação entre o artigo 2.043 do Código Civil e o artigo 32 da Constituição italiana. Em síntese,

O direito italiano fundamentou a existência deste dano na cláusula geral de responsabilidade aquiliana prevista no artigo 2.043 do Código Civil, que prevê que qualquer fato doloso ou culposos que causar a alguém um *danno ingiusto* (dano injusto) gera a obrigação de ressarcir o prejuízo para quem cometeu o fato danoso, interpretado em conjunto com o direito à saúde disposto no artigo 32 da *Costituzione* (Lovato Neto, 2019: 201).

Outras decisões consolidaram o reconhecimento do dano biológico no direito italiano e alargaram a interpretação do artigo 2.059 do Código Civil Italiano. A sentença número 184, de 14 de julho de 1986, proferida pela Corte Constitucional, ratificou a ressarcibilidade do dano biológico nos mesmos fundamentos apresentados pelo Tribunal de Gênova, porém reconhecendo-a como uma terceira categoria de dano (*tertium genus*) (Queiroz, 2013: 9). Por conseguinte, por esse prisma, o dano biológico seria um gênero, do qual derivariam espécies como o dano estético e o dano à vida de relação. A última dessas espécies é caracterizada pela ideia de que o ser humano possui o direito à convivência social, de modo que, para configuração do dano à vida de relação (*danno alla vita di relazione*), é necessário que haja redução ou dificuldade de interação social, familiar ou afetiva.

O direito português acolheu de maneira significativa as teorias italianas sobre o dano biológico, sem encontrar grandes dificuldades para integrá-las à sistemática da responsabilidade civil, em razão da previsão do artigo 496.º/1 do Código Civil português, que disciplina a reparação dos danos extrapatrimoniais, sejam eles subjetivos ou não, sempre que, devido à sua gravidade, mereçam a proteção do direito (Portero, 2019: 393).

A primeira decisão tratando do dano biológico em Portugal foi proferida pelo Tribunal da Relação do Porto em 12 de dezembro de 1995. No entanto, foi apenas a partir de 2005 que os tribunais portugueses passaram a aplicá-lo com maior frequência (Queiroz, 2013: 26), permanecendo como grande dilema a sua categorização, seja como dano patrimonial, extrapatrimonial ou dano autônomo.

Um julgado recente do Supremo Tribunal de Justiça português, datado de primeiro de outubro de 2024, interpretou o dano biológico como uma lesão à integridade psicofísica do lesado, «cuja ressarcibilidade autónoma tem vindo a ser afirmada independentemente do seu concreto enquadramento nas categorias do dano patrimonial ou do dano não patrimonial».¹⁴

No Brasil, a primeira decisão monocrática no âmbito do Superior Tribunal de Justiça que mencionou a expressão «dano biológico» foi de 25 de agosto de 2000. Todavia, foi apenas no Agravo em Recurso Especial número 558.616, de 26 de novembro de 2014, relatado pelo ministro Ricardo Villas Boas Cueva, e no Agravo em Recurso Especial número 682.605, de primeiro de junho de 2017, relatado pelo ministro Gurgel de Faria, que o dano biológico foi tratado de forma mais detalhada, sendo caracterizado como um dano extrapatrimonial (Portero, 2019: 406).

Em 2018, no julgamento do Recurso Especial número 1.734.512 de Goiás, o Superior Tribunal de Justiça adotou posicionamento divergente, ao manter acórdão que qualificou o dano biológico como um dano material, exigindo comprovação da lesão ou manifestação inequívoca dos sintomas, mediante laudo médico que o diagnostique, além da demonstração do nexo causal com a atividade laboral para configurar o direito à reparação.¹⁵

Ao apreciar o Tema Repetitivo número 1023, o Superior Tribunal de Justiça fixou a tese de que o prazo de prescrição da ação de indenização por danos morais decorrentes de exposição desprotegida ao dicloro difenil tricloroetano tem início a partir do momento em que o servidor tem ciência dos potenciais malefícios dessa exposição.¹⁶ O tribunal entendeu que o abalo psicológico já seria suficiente, por si só,

14. Supremo Tribunal de Justiça, «Processo número 758/22.6T8VRL.G1 », 10 de janeiro de 2024, disponível em <https://tinyurl.com/4cx5b6d>.

15. Superior Tribunal de Justiça, «Recurso especial número 1.734.512 de Goiás», 19 de fevereiro de 2018, disponível em <https://n9.cl/ke284>.

16. «Nas ações de indenização por danos morais, em razão de sofrimento ou angústia experimenta-

para configurar dano moral indenizável, sendo desnecessário para tanto que o servidor tivesse de comprovar o desenvolvimento de alguma doença específica decorrente dessa exposição ao pesticida. Reconheceu-se que a angústia vivenciada pelos agentes, ao tomarem ciência de situação potencialmente apta a ocasionar graves prejuízos à saúde, é bastante, em si mesma, para ensejar reparação por danos morais. Na maioria dos casos, prevaleceu o montante fixado pelo Tribunal Regional Federal da Primeira Região, consistente em indenização três mil reais por ano de exposição desprotegida ao produto nocivo, em que o autor ocupava o cargo de guarda de endemias.

A doutrina civilista procura diferenciar o dano-evento do dano-prejuízo (ou dano-consequência). O dano biológico (dano à saúde), em si mesmo, é um dano extrapatrimonial, pois o bem jurídico ofendido (a saúde) não possui natureza patrimonial, mas pode ensejar, como consequência, danos de caráter patrimonial e/ou outros danos de caráter extrapatrimonial. Assim acontece, por exemplo, se, em decorrência de uma lesão à saúde (dano-evento extrapatrimonial), a vítima tem gastos hospitalares e experimenta prejuízo econômico por ficar impossibilitada de trabalhar por determinado período (dano-consequência patrimonial), bem como sofre forte abalo psicológico (dano-consequência extrapatrimonial).¹⁷ Destarte, de um dano-evento extrapatrimonial (dano biológico) pode decorrer, como consequência, mais

dos pelos agentes de combate a endemias decorrentes da exposição desprotegida e sem orientação ao dicloro difenil tricloroetano, o termo inicial do prazo prescricional é o momento em que o servidor tem ciência dos malefícios que podem surgir da exposição, não devendo ser adotado como marco inicial a vigência da Lei 11.936 de 2009, cujo texto não apresentou justificativa para a proibição da substância e nem descreveu eventuais malefícios causados pela exposição ao produto químico». Em Superior Tribunal de Justiça, «Tema 1023: Determinação do termo inicial do prazo de prescrição para o ajuizamento de ação em que se busca reparação de dano moral resultante da exposição de servidor público à substância dicloro difenil tricloroetano», 7 de dezembro de 2021, disponível em <https://tinyurl.com/3xf47chh>.

17. «Na língua portuguesa, à semelhança de outras línguas latinas, os vocábulos “lesão”, “dano” e, até mesmo, “prejuízo” vêm muitas vezes com dois significados; ora são usados para o ato que viola o bem juridicamente protegido, ora para significar o prejuízo resultante dessa violação. O mesmo ocorre, em francês, com as palavras *dommage* (originada de *damnum*) e *prejudice*, conforme expõem Le Tourneau e Cadiet. [...] O ideal seria sempre se referir a dano-evento (primeiro momento) e a dano-prejuízo (segundo momento); o dano-evento pode ser ou na pessoa ou no patrimônio ou na figura social da pessoa ou, até mesmo, em terceiro, enquanto o dano-prejuízo, como consequência daquele, somente pode ser patrimonial ou não patrimonial (dano moral). Assim: o dano-evento pode ser na pessoa e o dano-prejuízo, ser patrimonial, se, por exemplo, por causa de lesão à integridade física, se passarem muitos dias não trabalhados; ou o dano-evento ser no patrimônio e o dano-prejuízo ser não patrimonial, se, *verbi gratia*, se trata de destruição de objeto com alto valor de afeição; ou, ainda, o dano-evento ser em terceiro (vítima) e o dano-prejuízo ser do pai ou do filho da vítima. Percebe-se que, na linguagem normal, pode se dizer que constituem “lesão”, ou “dano”, tanto os primeiros fatos dos exemplos dados — lesão ou dano ao bem protegido — quanto os segundos — lesão ou dano como prejuízo patrimonial ou não patrimonial» (Azevedo, 2013: 10-11). Veja-se ainda Trigo (2022: 258-260).

de um dano-prejuízo passível de indenização, tanto de natureza patrimonial, como extrapatrimonial.

Portanto, no caso da exposição desprotegida ao dicloro difenil tricloroetano, além da indenização pelo abalo psicológico reconhecido pelo Superior Tribunal de Justiça no tema 1023, seria possível a concessão de indenização pelo dano biológico consistente no desenvolvimento de uma efetiva doença (por exemplo, câncer) decorrente da referida exposição, desde que devidamente demonstrado o nexo de causalidade. Nesse cenário, haveria uma única indenização por danos extrapatrimoniais, mas o juiz deveria considerar, na dosimetria da condenação, ambas as lesões extrapatrimoniais, sem prejuízo de condenação por eventuais danos patrimoniais (dano-consequência de caráter patrimonial). Todas as ofensas relevantes aos direitos da personalidade são suscetíveis de reparação sob a forma de danos morais, devendo ser ponderadas de modo individualizado pelo julgador na fixação do *quantum* indenizatório.¹⁸

Ressalte-se que ainda há escassa produção jurisprudencial acerca da natureza jurídica do dano biológico nos tribunais superiores, inexistindo, até o momento, uma vertente majoritária consolidada sobre essa modalidade de dano, tampouco o aprofundamento teórico necessário para embasar sua aplicação de modo uniforme e seguro. Nesse contexto, destaca-se a relevância das pesquisas acadêmicas como instrumento de fomento ao debate e de estímulo ao aprofundamento teórico, contribuindo para o avanço dogmático e jurisprudencial da temática.

De mais a mais, assevera-se que o trabalho, além de ocupar grande parcela da rotina das pessoas, é um elemento fundamental no processo de autorrealização pessoal e profissional, podendo gerar repercussões satisfatórias ou negativas na saúde do trabalhador (Paula e outros, 2015: 153). Outrossim, existe uma relação complexa entre o trabalho e a saúde (Rotenberg e outros, 2009: 877) que, caso desenvolvida em condições organizacionais, ambientais e fisiológicas inadequadas, pode causar danos à saúde e a redução da capacidade laboral de forma acelerada (Godinho, 2017: 17), além de dano a relações intersubjetivas (sociais, familiares e afetivas), resultando no que a doutrina e jurisprudência italiana denominaram de «dano à vida de relação» ou «dano dinâmico-relacional» (*danno dinamico-relazionale*). A expressão *danno dinamico-relazionale* não é meramente doutrinária, mas empregada na própria legislação italiana (por exemplo no Decreto Legislativo número 38, de 23 de fevereiro de 2000,

18. O direito à integridade física e mental constitui direito da personalidade, e a sua violação enseja reparação sob a forma de danos morais. Nessa perspectiva, o dano biológico é espécie de dano extrapatrimonial que se insere na categoria dos danos morais, tradicionalmente reconhecida pelo direito brasileiro, sendo desnecessária a sua autonomização como categoria independente.

artigo 13). Segundo a doutrina, malgrado semelhantes, o «dano à vida de relação» difere do «dano ao projeto de vida», pois este seria um dano ao direito de autodeterminação e autorrealização.¹⁹

Embora a síndrome de burnout possa gerar danos de várias espécies, incluindo dano ao projeto de vida, o presente estudo optou por concentrar-se no «dano à vida de relação», também denominado de «dano dinâmico-relacional», por constituir manifestação mais característica e intrinsecamente associada à referida síndrome. Essa escolha metodológica justifica-se pelo fato de que o esgotamento profissional compromete, primordial e imediatamente, as relações interpessoais do trabalhador, deteriorando sua capacidade de interação nos âmbitos familiar, social e laboral.

Conquanto a Constituição Federal de 1988 mencione apenas duas categorias de danos (materiais e morais), o artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho,²⁰ incluído pela Lei Federal 13.467 de 2017, sugere a existência de duas espécies de danos extrapatrimoniais, os que ofendam «a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica». Com fulcro nessa previsão legal, cresceu a adesão de parcela da doutrina à

19. «O dano ao projeto de vida diz respeito à esfera subjetiva da pessoa lesada, pois seria um dano à liberdade enquanto autodeterminação e enquanto autorrealização, retirando do sujeito não apenas uma realidade situacional concreta — ou seja, algo objetivo —, mas afetando sua própria subjetividade enquanto possibilidade livre de dar à própria vida um sentido e de atuar em busca dessa meta» (Oliveira, 2024: 409). Categorizando o dano à vida de relação e o «dano ao projeto de vida» como espécies de dano existencial: «O dano ao projeto de vida concerne às opções e possibilidades de realização pessoal frustradas face a um dano de envergadura. Em outros termos, é aquele que impede que a pessoa desenvolva a sua personalidade, pois afeta a liberdade que todos temos de definir o nosso projeto existencial, de sermos como somos e não, de uma maneira distinta, imposta por terceiros. Eloquente exemplo é o fenômeno da «desterritorialização», que pode ser tristemente exemplificado com a tragédia ocorrida no distrito de Bento Rodrigues, Minas Gerais, devastado pelo desastre ecológico promovido pela Vale do Rio Doce. Cada morador daquele local não sofreu apenas um dano moral: em verdade as suas vidas foram profundamente impactadas não apenas para o passado (nas memórias), mas a perda de referências representou um abrupto corte em trajetórias existenciais, que serão ressignificadas. Lado outro, o dano à vida em relação é a projeção do dano existencial na primeira pessoa do plural. Ilustrativamente, a alienação parental é um comportamento antijurídico (artigo sexto, Lei Federal 12.318 de 2010) que desqualifica a figura de um dos genitores perante o filho, e, portanto, qualificado como dano moral (seja ao genitor alienado como ao filho). Entretanto, a reiteração da atividade ilícita ao longo dos anos pode resultar em uma síndrome de alienação parental. Mais do que um dano psíquico ao filho, tem-se aqui um dano à vida em relação, na medida em que resta frustrado o projeto de parentalidade. Enfim, os modelos do dano ao projeto de vida (*myself*) e o dano à vida em relação (*ourselves*) não exaurem as hipóteses de danos existenciais, mas simplificam sobremaneira o percurso argumentativo de inúmeras decisões sobre o tema». Em Nelson Rosenvald, «Por uma tipologia aberta dos danos extrapatrimoniais», *Migalhas*, 23 de abril de 2020, disponível em <https://tinyurl.com/2s392x2u>.

20. «Artigo 223-B. 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», incluído pela Lei número 13.467, de 13 de julho de 2017, disponível em https://tipg.link/l_Cg.

emancipação das «novas espécies de dano» da categoria de danos morais.²¹ Embora a identificação e o estudo aprofundado dessas «novas modalidades de danos» (como o dano existencial, o dano ao projeto de vida e o dano à vida de relação, dentre outros) tenha grande valor descritivo e seja bastante proveitosa, sua autonomização não é indispensável, já que podem ser enquadradas nas categorias tradicionalmente admitidas no direito brasileiro (danos materiais e morais).

As doenças ocupacionais, também chamadas de mesopatias, têm-se tornado cada vez mais comuns na atualidade e são uma das maiores causas de incapacidade no corpo trabalhador ativo de vários países (Bültmann e outros, 2007: 1168).

Um ambiente de trabalho satisfatório pode impulsionar as potencialidades humanas. Por outro lado, condições de trabalho prejudiciais podem gerar insatisfação, sofrimento, desgaste físico e estresse (Paula e outros, 2015: 153), resultando em esgotamento profissional e em quadros clínicos patológicos, como ansiedade e depressão.

Assim, é fundamental analisar a responsabilidade civil pelo quadro clínico de esgotamento em trabalhadores, com a consequente redução de suas atividades laborais e sociais, especialmente no que diz respeito ao dano à vida de relação.

Responsabilidade civil do empregador pelo dano à vida de relação do empregado no direito brasileiro

Na Itália, o *danno alla vita di relazione*, considerado por parte da jurisprudência como uma modalidade de dano biológico,²² caracteriza-se pela redução ou dificul-

21. Apesar de classificar o dano existencial como categoria distinta do dano moral, Nelson Rosenvald reconhece que a distinção entre ambos não é qualitativa, mas meramente quantitativa: «Nada obstante, a distinção entre o dano moral e o dano existencial é quantitativa: o dano moral resulta de uma violação à personalidade cujas consequências deletérias se circunscrevem ao evento; em contrapartida o dano existencial encontra a sua medida na permanência da eficácia danosa sobre a operosidade, dinamismo e qualidade de uma vida» Em Nelson Rosenvald, «Por uma tipologia aberta dos danos extrapatrimoniais», *Migalhas*, 23 de abril de 2020, disponível em <https://tinyurl.com/2s392x2u>.

22. «5.9. Da quanto esposto derivano tre conseguenze. 5.9.1. La prima è che deve essere retamente inteso il senso del decorrere di “danni dinamico-relazionali” (ovvero, con formula più arcaica ma più nobile, “danni alla vita di relazione”), in presenza d’una lesione della salute. La lesione della salute risarcibile in null’altro consiste, su quel medesimo piano, che nella compromissione delle abilità della vittima nello svolgimento delle attività quotidiane tutte, nessuna esclusa: dal fare, all’essere, all’apparire. Non, dunque, che il danno alla salute “comprenda” pregiudizi dinamico-relazionali dovrà dirsi; ma piuttosto che il danno alla salute è un danno “dinamico-relazionale”. Se non avesse conseguenze “dinamico-relazionali”, la lesione della salute non sarebbe nemmeno un danno medico-legalmente apprezzabile e giuridicamente risarcibile. 5.9.2. La seconda conseguenza è che l’incidenza d’una menomazione permanente sulle quotidiane attività “dinamico-relazionali” della vittima non è affatto un danno diverso dal danno biologico. [...] 6. In presenza d’un danno permanente alla salute, costituisce duplicazione risarcitoria la congiunta attribuzione d’una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno biologico, e l’attribuzione d’una ulteriore somma a titolo di risarcimento dei pregiudizi di cui è già espressione

dade nas interações sociais, familiares ou afetivas. Semelha, em linhas gerais, à *loss of amenities of life* do direito britânico.

No Brasil, o conceito de «dano à vida de relação» não é amplamente utilizado na jurisprudência. Nas raras ocasiões em que foi mencionado pelo Superior Tribunal de Justiça, tem sido tratado como uma modalidade de dano extrapatrimonial (moral).²³

il grado percentuale di invalidità permanente (quali i pregiudizi alle attività quotidiane, personali e relazionali, indefettibilmente dipendenti dalla perdita anatomica o funzionale: ovvero il danno dinamico-relazionale). 7. In presenza d'un danno permanente alla salute, la misura standard del risarcimento prevista dalla legge o dal criterio equitativo uniforme adottato dagli organi giudiziari di merito (oggi secondo il sistema cosiddetto del punto variabile) può essere aumentata solo in presenza di conseguenze dannose del tutto anomale ed affatto peculiari. Le conseguenze dannose da ritenersi normali e indefettibili secondo l'id quod plerumque accidit (ovvero quelle che qualunque persona con la medesima invalidità non potrebbe non subire) non giustificano alcuna personalizzazione in aumento del risarcimento. 8. In presenza d'un danno alla salute, non costituisce duplicazione risarcitoria la congiunta attribuzione d'una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno biologico, e d'una ulteriore somma a titolo di risarcimento dei pregiudizi che non hanno fondamento medico-legale, perché non aventi base organica ed estranei alla determinazione medico-legale del grado percentuale di invalidità permanente, rappresentati dalla sofferenza interiore (quali, ad esempio, il dolore dell'animo, la vergogna, la disistima di sé, la paura, la disperazione). 9. Ove sia correttamente dedotta ed adeguatamente provata l'esistenza d'uno di tali pregiudizi non aventi base medico-legale, essi dovranno formare oggetto di separata valutazione e liquidazione (come è confermato, oggi, dal testo degli articoli 138 e 139 Codice delle assicurazioni, così come modificati della Legge 4 agosto 2017, numero 124, articolo 1, comma 17, nella parte in cui, sotto l'unitaria definizione di «danno non patrimoniale», distinguono il danno dinamico relazionale causato dalle lesioni da quello «morale»). Em «Danno non patrimoniale, danno alla salute, danno biologico, sofferenza interiore, duplicazione risarcitoria, esclusione: Cassazione Civile, sezione III, ordinanza numero 7513», *Altalex*, 27 de março de 2018, disponível em <https://n9.cl/wij2jx>. Veja-se ainda Maria Elena Bagnato, «Danno alla vita di relazione? E' compreso in quello biologico», *Altalex*, 23 de abril de 2018, disponível em https://short.do/_lyR3E, e Fernandes e Carvalho (2023).

23. Por exemplo: «Da análise dos autos, é indubitável a gravidade das lesões sofridas pela autora, que revelam, por si sós, a existência de ofensa à sua integridade física, psíquica e emocional, não apenas porque dependerá, muito frequentemente, da ajuda de terceiros ou de recursos tecnológicos, não raramente de elevado custo, para realizar os atos mais simples do dia a dia, mas também porque juntamente com sua saúde, o disparo de arma de fogo afetou grande parte dos seus sonhos, roubou-lhe a juventude e a impediu de desfrutar da própria vida de maneira plena, com reflexos de ordem pessoal, social e afetiva, o que configura dano à vida de relação, também conhecido como *loss of amenities of life* no direito inglês. 14. O dano moral decorrente da perda de parente, em princípio, traduz-se em abrandamento da dor emocional sofrida pela parte, mas que tende a se diluir com o passar do tempo. Já nas hipóteses de amputação de membros, paraplegias ou tetraplegias, a própria vítima é quem sofre pessoalmente com as agruras decorrentes do ato ilícito praticado, cujas consequências se estenderão, de maneira indelével, por todos os dias da sua vida. No caso, as circunstâncias de natureza objetiva e subjetiva que envolvem a controvérsia, especialmente o fato de a autora ter ficado tetraplégica quando tinha apenas doze anos de idade, associado à expressiva condição econômica dos réus, recomendam a manutenção do valor das indenizações por danos morais e estéticos assim como fixadas no acórdão recorrido, em quatrocentos e cinquenta mil reais para cada modalidade». Em Recurso Especial 1.732.398 do Rio de Janeiro, relator mi-

Por essa razão, a presente pesquisa examina as manifestações do referido dano associado ao burnout pelos tribunais brasileiros dentro das categorias tradicionalmente estabelecidas.

A síndrome de burnout, caracterizada como uma das formas mais nocivas de agressão à saúde do trabalhador (Areosa e Queirós, 2020: 72), apresenta diversas consequências não apenas para o indivíduo, mas também para a empresa e para o próprio trabalho. O trabalhador, especificamente, pode apresentar diversos sintomas físicos (por exemplo fadiga, dores musculares e gastrointestinais), tornando-se mais suscetível a imunodeficiências, disfunções sexuais, além de consequências psicológicas (dificuldade de concentração e raciocínio, déficit de memória, impaciência, baixa autoestima), o que restringe significativamente sua atividade social e laboral (Trigo e outros, 2007: 230).

Nesse sentido, é necessário investigar as causas de acometimento do burnout em trabalhadores no atual cenário do mercado. Podem ser considerados fatores de risco para o desenvolvimento de esgotamento extremo, dentre outros, os de natureza laboral, individual e social.

Quanto aos fatores organizacionais e laborais, o excesso de burocracia, a sobrecarga de trabalho, a baixa participação na tomada de decisões sobre mudanças organizacionais, o sentimento de injustiça e de iniquidade nas relações laborais, a prática de assédio moral (incluindo o «teleassédio moral», exercido por meios eletrônicos), o fomento à hiperconexão laboral, o trabalho por turnos, o precário suporte organizacional e a polivalência de funções têm elevado potencial de desencadear o burnout no trabalhador (Trigo e outros, 2007: 228).

É fundamental destacar também que fatores individuais — padrões de personalidade (indivíduos competitivos, esforçados, impacientes, com dificuldade de tolerar frustrações, perfeccionistas, pessimistas) — e sociais (falta de suporte social e familiar, necessidade de manutenção do prestígio social em oposição à baixa remuneração associada a determinadas profissões) também concorrem para o incremento da probabilidade de acometimento do quadro clínico do burnout (Trigo e outros, 2007: 229).

No entanto, deve-se atentar para o fato de que as circunstâncias preponderantes para a incidência do esgotamento são organizacionais e laborais, pois embora o trabalhador possa ter padrões de personalidade suscetíveis de adquirir a síndrome, a doença se manifesta somente quando ele está inserido em um ambiente laboral prejudicial.

Diferentemente da ideia original concebida pelo Código Civil Italiano de 1942, que tratava o dano moral apenas em sua esfera subjetiva, hodiernamente, passou-se

nistro Marco Aurélio Bellizze, terceira turma, julgado o 22 de maio de 2018; Recurso Especial Repetitivo de 14 de junho de 2018, e Diário de Justiça Eletrônico do primeiro de junho de 2018.

a conceber o dano extrapatrimonial não apenas pela vertente subjetiva, mas também pela objetiva, ampliando, assim, a tutela civil pela ofensa a certos direitos protegidos pela ordem jurídica vigente, especificamente os direitos fundamentais (Souza e Carrá, 2022: 25). A essa luz, o dano à vida de relação, espécie de dano biológico, e, portanto, compreendido como lesão à saúde físico-psíquica do trabalhador, seria passível de responsabilização civil. Sendo a saúde um bem jurídico tutelado pela Constituição Federal do Brasil de 1988 (artigos sexto e 196),²⁴ sua lesão ensejaria o dever de indenizar (artigo 186 cumulado com artigo 927 do Código Civil Brasileiro).²⁵

Destarte, faz-se necessário investigar se existe responsabilidade civil do empregador pelo burnout adquirido pelo empregado no exercício de suas funções laborais. De saída, ao examinar os julgados do Tribunal Superior do Trabalho sobre a responsabilidade civil por doenças ocupacionais, e mais especificamente o burnout, verificou-se que a segunda turma, no julgamento do Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista número 100469-78.2017.5.01.0075, em 18 de novembro de 2024, reconheceu que a exposição reiterada do trabalhador a situações constrangedoras no ambiente de trabalho, que o desestabilizaram psicologicamente, provocadas por sua gestora hierarquicamente superior, resultando no esgotamento profissional, denominado síndrome de burnout, gerou o dever de indenizar, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro.²⁶

Todavia, controverte-se quanto aos requisitos para configuração da responsabilidade civil do empregador pelo esgotamento do empregado. A primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região,²⁷ por exemplo, entende que, para a configuração do direito à indenização por danos morais decorrente da doença ocupacional, é de mister a comprovação do dano sofrido pelo empregado, do nexo de causalidade e da culpa do empregador, sendo, nesta esteira, a responsabilidade subjetiva. A segunda turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região,²⁸ por sua vez, compreende que a responsabilidade civil do empregador pela doença ocupacional é objetiva, desnecessitando, portanto, da perquirição de culpa ou dolo.

Dita contraposição de posicionamentos jurisprudenciais decorre do fato de que a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, em seu artigo segundo, que o empregador

24. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disponível em <https://short.do/8YNmTA>.

25. Lei número 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Institui o Código Civil, disponível em <https://n9.cl/2nokv>.

26. Tribunal Superior do Trabalho, «Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista número 100469-78.2017.5.01.0075», relatora ministra Maria Helena Mallmann, 13 de novembro de 2024, disponível em <https://tinyurl.com/4435686n>.

27. Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região, Processo número 0000080-11.2023.5.07.0010, do 23 de julho de 2024, primeira turma, relatora Maria Roseli Mendes Alencar.

28. Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região, Processo número 0000185-02.2021.5.07.0028, do 6 de dezembro de 2023, segunda turma, relator Emmanuel Teófilo Furtado.

é responsável pelos riscos da atividade,²⁹ acolhendo, portanto, à luz do princípio da alteridade, não apenas os lucros da atividade econômica, mas também as responsabilidades decorrentes de seu negócio (teoria do risco), devendo, assim, responder de forma objetiva pelos danos ocasionados ao trabalhador no exercício de suas funções (Domingues, 2018: 460).

Doutra banda, a síndrome de burnout, como doença ocupacional, é equiparada a acidente de trabalho nos termos do artigo 20 da Lei Federal 8.213 de 1991, garantindo proteção previdenciária. No âmbito civil, sua reparação depende da comprovação de culpa ou dolo, conforme dispõe o artigo sétimo, XXVIII, da Constituição Federal de 1988 («XXVIII seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa»).

Lastreando-se no referido mandamento constitucional, o Tribunal Regional do Trabalho da 12.^a Região consolidou jurisprudência majoritária no sentido de que a responsabilidade civil do empregador pela doença ocupacional do empregado seria subjetiva,³⁰ necessitando, dessarte, da comprovação do elemento culpa para que a indenização seja devida.

Em julgamento realizado em três de dezembro de 2024, a primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região,³¹ ao tratar de indenização por dano moral em decorrência da síndrome de burnout, entendeu, com fundamento nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, que o empregador responde, independentemente de culpa, por eventuais danos causados por seus empregados no exercício do trabalho ou em razão dele. Assim, quando o chefe imediato, comprovado o nexo causal, compromete a saúde do empregado, resultando no desenvolvimento de burnout, o empregador (empresa) torna-se responsável pelo dever de indenizar.

Buscando pacificar o tema, o Tribunal Superior do Trabalho tem-se posicionado no sentido de que a responsabilidade do empregador pela doença ocupacional do empregado é subjetiva, mas a culpa seria presumida:

29. Decreto-Lei número 5.452, de primeiro de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, disponível em <https://short.do/3Lb7y>.

30. Recurso Ordinário 0001291-71.2015.5.12.0027, terceira turma, Tribunal Regional do Trabalho da 12.^a Região, relatora Teresa Regina Cotosky, publicado no Diário Oficial Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, em 15 de dezembro de 2017; Recurso Ordinário 0001202-25.2013.5.12.0025, terceira turma, Tribunal Regional do Trabalho da 12.^a Região, relatora Lilia Leonor Abreu, publicado no Diário Oficial Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina em 28 de novembro de 2017; Recurso Ordinário 0001206-47.2014.5.12.0051, terceira turma, Tribunal Regional do Trabalho da 12.^a Região, relator Alexandre Luiz Ramos, publicado no Diário Oficial Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina em 4 de setembro de 2017.

31. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Processo número 0010066-20.2023.5.03.0068 (Recurso Ordinário Trabalhista), primeira turma, relator Luiz Otávio Linhares Renault, Diário da Justiça Eletrônico Nacional, disponibilização em três de dezembro de 2024.

Em casos em que se postula o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador, decorrente de doença ocupacional, e em que se demonstram o dano e o nexo causal com as atividades desenvolvidas na empresa, esta Corte Superior tem entendido pela atribuição de responsabilidade civil por culpa presumida do empregador.³²

A doutrina complementa que, para aqueles que não são adeptos da aplicabilidade da responsabilidade objetiva do empregador (teoria do risco), deve-se, no mínimo, presumir a culpa nesses casos, dada a incidência dos princípios da proteção do trabalhador e da aptidão para a prova, já que é o empregador quem possui os meios necessários para comprovar a documentação relativa à segurança do trabalho (Pritsch, 2011: 161).

Ademais, a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego número 1.419, de 27 de agosto de 2024, modificou a redação da Norma Regulamentadora número um para incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, que compõe o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.³³ Com essa alteração, as organizações passam a ter a obrigação de assegurar que o ambiente de trabalho não contribua para o adoecimento mental, seja por sobrecarga, seja por condições organizacionais adversas. O descumprimento de tais normas naturalmente atrai a responsabilidade civil do empregador, inclusive na via de regresso (Lei Federal 8.213 de 1991, artigo 120).³⁴ Antes dessa atualização, a Norma Regulamentadora número um contemplava apenas riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

No tocante à comprovação do nexo causal e a extensão do dano biológico decorrente do burnout, é imprescindível destacar a importância da realização do exame pericial, realizado por médico psiquiatra e psicólogo especializado, a fim de constatar as causas que levaram ao quadro clínico existente. A Resolução do Conselho Federal

32. Tribunal Superior do Trabalho, «Recurso de Revista número 0000049-52.2022.5.12.0053», relator ministro Alberto Bastos Balazeiro, terceira turma, 25 de outubro de 2024, disponível em <https://tinyurl.com/54rjvvss>.

33. «1.5.3.1.4. O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. [...] 1.5.3.2.1. A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da Norma Regulamentadora 17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. [...] 1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas» (as itálicas são nossas).

34. «Artigo 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: I negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva», incluído pela Lei 13.846, de 2019, disponível em <https://tipg.link/mo6y>.

de Medicina número 2.323 de 2022,³⁵ estabelece que é vedado ao médico determinar nexos causais entre doença e trabalho sem estudo do local de trabalho.³⁶ Dessarte, à luz dessa resolução do Conselho Federal de Medicina, não é dado ao médico que atende o trabalhador (seja ele particular, seja do Sistema Único de Saúde) firmar um diagnóstico de burnout decorrente, ainda que em parte, de condições ambientais de trabalho com base exclusivamente no relato do paciente, sem o efetivo estudo do seu local de trabalho.³⁷

Caso incidam concausas não relacionadas ao ambiente laboral, como fatores individuais e sociais, o empregador não deve ser responsabilizado pela integralidade dos danos à saúde sofridos pelo empregado (Pritsch, 2011: 173).

Essas concausas, conforme já narrado, podem decorrer de fatores individuais, a exemplo de padrões de personalidade do trabalhador, que o tornam mais propenso a desenvolver a síndrome de burnout. Em casos que tais, não haveria dever de indenização integral por parte do empregador, incumbindo-lhe, todavia, o ônus de provar a influência desses fatores preexistentes.

Cumpra salientar, contudo, que a existência de nexos de concausalidade no caso do esgotamento é suficiente, em regra, para ensejar o dever do empregador de indenizar. Com efeito, à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em relação a doenças ocupacionais (à semelhança do burnout), o nexo concausal já seria bastante para configurar a responsabilidade do empregador. Nessa linha:

35. Conselho Federal de Medicina, «Resolução número 2.323/2022», 17 de outubro de 2022, disponível em <https://n9.cl/fonzcb>.

36. «Artigo segundo. Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico presencial (físico e mental), de relatórios e de exames complementares, é dever do médico considerar: I a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II o estudo do local de trabalho; III o estudo da organização do trabalho; IV os dados epidemiológicos; V a literatura científica; VI a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes; 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. Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar nexo causal entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos» (as itálicas são nossas). Em Conselho Federal de Medicina, «Resolução número 2.323/2022», 17 de outubro de 2022, disponível em <https://n9.cl/fonzcb>.

37. Impende lembrar que a 11.ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças define «burnout» como «resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho» e afirma que «o esgotamento se refere especificamente a fenômenos no local de trabalho e não deve ser utilizado na descrição de experiências em outras áreas da vida». Portanto, embora fatores externos ao ambiente de trabalho possam concorrer, como concausas, para a configuração do burnout, a causa principal deve ser relacionada ao ambiente laboral. Logo, à luz da Resolução do Conselho Federal de Medicina número 2.323 de 2022 e da 11.ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças, é defeso ao médico emitir atestado de burnout sem prévio estudo do local de trabalho do paciente.

Esta Corte Superior tem entendimento no sentido de que, para a responsabilização do empregador nos casos envolvendo danos morais em virtude de doença ocupacional agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Precedentes. Destarte, demonstrada a relação de concausa entre o desenvolvimento da doença que acomete o reclamante e as atividades realizadas na reclamada, está configurada a responsabilidade civil do empregador, sendo devida a reparação.³⁸

Diante da inexistência de parâmetros para aferição do grau de responsabilização do empregador em situações de concausas, é de competência do órgão julgador o arbitramento do nível de responsabilidade do empregador, à luz de princípios constitucionais como a proporcionalidade e a razoabilidade, levando em conta os fatores laborais, individuais e sociais incidentes no caso concreto (Pritsch, 2011: 174).

O artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho determina, para efeito de quantificação do dano extrapatrimonial, que o juízo considere, dentre outros elementos, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, e a situação social e econômica das partes envolvidas.³⁹ A ausência de menção expressa ao grau

38. «Indenização por danos morais. Perda auditiva. Nexo concausal. No caso, o Tribunal Regional condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional. O venerável acórdão assentou que o empregado desempenhou a função de borracheiro (manutenedor de pneus) de veículos de grande porte. Assim, concluiu existentes o dano (perda auditiva), o nexo de concausalidade entre as patologias acometidas ao autor e as atividades desempenhadas e a culpa da empregadora, *ao não adotar medidas de proteção suficientes*. Esta Corte Superior tem entendimento no sentido de que, para a responsabilização do empregador nos casos envolvendo danos morais em virtude de doença ocupacional agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Precedentes. Destarte, demonstrada a relação de concausa entre o desenvolvimento da doença que acomete o reclamante e as atividades realizadas na reclamada, está configurada a responsabilidade civil do empregador, sendo devida a reparação. Para se concluir de forma distinta, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida nos autos, procedimento vedado em sede de recurso de revista, nos termos da súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho, cuja incidência inviabiliza a análise de ofensa aos artigos 186 e 927 do Código Civil. Agravo não provido. Indenização por danos morais. Perda auditiva. Valor da condenação. O Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário do reclamante, para majorar o valor da indenização por danos morais de R\$27.405 para R\$50.000. O valor arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho a título de indenização por danos morais atende aos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade, levando em consideração o dano, o nexo concausal, o grau de culpa da reclamada e a sua condição econômica, o não enriquecimento indevido do ofendido e o caráter pedagógico da medida. Agravo não provido» (as itálicas são nossas). Em Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista número 323-03.2020.5.08.0116, segunda turma, relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 6 de fevereiro de 2025.

39. «Artigo 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I a natureza do bem jurídico tutelado; II a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III a possibilidade de superação física ou psicológica;

de contribuição do ambiente laboral não impede que este fator seja também considerado no cálculo do *quantum debeatur*.

A reforma trabalhista promovida pela Lei Federal 13.467 de 2017 introduziu ainda um sistema tarifário para quantificação dos danos extrapatrimoniais no artigo 223-G, parágrafo primeiro, incisos I a IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo limites máximos para indenizações baseados no salário do ofendido: I ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Este sistema apresenta limitações evidentes quando aplicado ao dano biológico decorrente da síndrome de burnout, cujas consequências podem perdurar por anos, com significativo impacto na vida social e familiar do trabalhador. Felizmente, em 2023, no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6.050, 6.069 e 6.082, o Supremo Tribunal Federal conferiu ao artigo 223-G interpretação conforme a Constituição para esclarecer que «os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no artigo 223-G, *caput* e parágrafo primeiro da Consolidação das Leis do Trabalho deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial», e que é constitucional «o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do parágrafo primeiro do artigo 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade».

De outra parte, cumpre salientar que a síndrome de burnout não se limita às relações laborais no setor privado. Com o advento do paradigma de administração

IV os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII o grau de dolo ou culpa; VIII a ocorrência de retratação espontânea; IX o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X o perdão, tácito ou expresso; XI a situação social e econômica das partes envolvidas; XII o grau de publicidade da ofensa», incluído pela Ley número 13.467, de 13 de julho de 2017, disponível em https://tipg.link/l_Cg. Por sua vez, o Projeto de Lei número quatro de 2025, que visa a alterar o Código Civil de 2002, prevê como um dos parâmetros de quantificação o «nível de afetação em projetos de vida relativos ao trabalho, lazer, âmbito familiar ou social»: «Artigo 944-A. A indenização compreende também todas as consequências da violação da esfera moral da pessoa natural ou jurídica. Parágrafo primeiro. Na quantificação do dano extrapatrimonial, o juiz observará os seguintes critérios, sem prejuízo de outros: I quanto à valoração do dano, a natureza do bem jurídico violado e os parâmetros de indenização adotados pelos tribunais, se houver, em casos semelhantes; II quanto à extensão do dano, as peculiaridades do caso concreto, em confronto com outros julgamentos que possam justificar a majoração ou a redução do valor da indenização. Parágrafo segundo. No caso do inciso II do parágrafo anterior, podem ser observados os seguintes parâmetros: I nível de afetação em projetos de vida relativos ao trabalho, lazer, âmbito familiar ou social; II grau de reversibilidade do dano, e III grau de ofensa ao bem jurídico».

pública gerencial, modelo pós-burocrático baseado em valores de eficiência, eficácia, competitividade e alcance de metas, a pressão por resultados aumentou significativamente (Fernandes e Nascimento, 2020: 128). Metas excessivamente altas e cobranças irrazoáveis podem concorrer para o desenvolvimento da síndrome também no serviço público. Além disso, a expansão do teletrabalho no setor público após a pandemia de Covid-19 trouxe benefícios, como a maior flexibilidade na organização da jornada de trabalho, mas também reduziu o convívio social entre servidores e diluiu a fronteira entre o horário de trabalho e de lazer, favorecendo a hiperconexão e o estresse, como a experiência prática vem evidenciando.

Finalmente, é necessário destacar que, além do dever de reparação dos danos sofridos pelo empregado acometido por burnout, é preciso pensar medidas eficientes para prevenir novos casos. O bem-estar do trabalhador e a criação de ambientes laborais equilibrados e saudáveis devem ser uma preocupação constante do mercado, pois o adoecimento dos recursos humanos em benefício de uma luta desenfreada por lucros pode gerar reflexos em toda a arquitetura social, desencadeando uma sociedade verdadeiramente patológica.

A instituição do «Certificado empresa promotora da saúde mental», pela Lei Federal 14.831 de 2024, constitui um importante *nudge* para envolver as empresas na criação e manutenção de ambientes laborais salubres. Conquanto o referido selo não seja acompanhado de benefícios econômicos diretos, propicia considerável ganho reputacional à empresa certificada, capaz de traduzir-se em dividendos financeiros. Além da melhoria da reputação corporativa, a empresa certificada provavelmente terá reduzido grau de absenteísmo e atrairá não apenas potenciais clientes e parceiros que valorizam práticas empresariais responsáveis, mas também talentos que buscam ambientes de trabalho favoráveis ao seu desenvolvimento pessoal e profissional. Empresas certificadas como promotoras da saúde mental tendem a atrair candidatos de maior qualidade e a reter talentos por mais tempo, reduzindo a taxa de rotatividade (*turnover*) e a desmotivação silenciosa (*quiet quitting* ou *silent resignation*) que diminui a produtividade⁴⁰ e frequen-

40. «Pesquisas recentes conduzidas pela McKinsey indicam que os custos do *quiet quitting* podem ser praticamente equivalentes aos custos associados à saída efetiva de trabalhadores. As consequências da elevada rotatividade de pessoal são amplamente conhecidas: perda de produção em razão de vagas não preenchidas, custos relevantes de recrutamento e integração (*onboarding*), além de menor rendimento inicial por parte de empregados menos experientes. Os custos do *quiet quitting*, embora menos visíveis, são igualmente relevantes. A literatura acadêmica mais recente aponta a existência de evidências robustas que demonstram a correlação entre empregados engajados e satisfeitos e a redução de afastamentos por doença, o aumento da produtividade, o estímulo à criatividade e a melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho. O inverso verifica-se no caso de trabalhadores desengajados ou insatisfeitos, que prefeririam estar empregados por outro empregador. O estudo da McKinsey acima referido estimou que o custo desse desengajamento pode atingir aproximadamente um 4% da folha salarial de uma empresa de grande porte típica». Em Tera Allas e Marino Mugayar-Baldocchi, «The hidden costs of

temente é precursora do pedido de demissão.⁴¹ Em um mercado de trabalho cada vez mais consciente sobre questões de saúde mental, oferecer um clima organizacional sadio é um diferencial competitivo relevante.

Considerações finais

A síndrome de burnout, como manifestação patológica característica da «sociedade de desempenho» contemporânea, evidencia as consequências deletérias da subordinação dos valores humanos à lógica econômico-financeira e da precarização das relações laborais na chamada quarta Revolução Industrial.

O estudo do dano biológico, particularmente em sua modalidade de dano à vida de relação, revela-se promissor para o enfrentamento jurídico das consequências do burnout. A importação crítica e adaptada deste instituto, originário do direito italiano, pode contribuir significativamente para o aprimoramento do sistema brasileiro de responsabilidade civil, especialmente no âmbito das doenças ocupacionais. A complexidade e a multidimensionalidade dos danos decorrentes do esgotamento — que afetam não apenas a saúde física e psíquica do trabalhador, mas também sua capacidade de interação social, familiar e afetiva — demandam instrumentos jurídicos capazes de captar adequadamente essa realidade.

A análise das manifestações jurisprudenciais dos tribunais brasileiros permitiu constatar que, embora o Superior Tribunal de Justiça, nas raras ocasiões em que abordou o tema, tenha predominantemente classificado o dano biológico como espécie de dano extrapatrimonial, persiste uma indefinição quanto à sua natureza jurídica. Por outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho tem consistentemente reconheci-

quiet quitting, quantified», *McKinsey & Company*, 28 de fevereiro de 2024, disponível em <https://short.do/WavoUn>. A tradução é nossa.

41. Estudos têm evidenciado que o bem-estar do empregado aumenta a performance da empresa, incrementando sua lucratividade. Portanto, é benéfico tanto para o empregado, como para a própria empresa. Nessa linha: «Nossa principal contribuição neste artigo consiste em uma série de análises inéditas que examinam a relação entre o bem-estar corporativo e o desempenho das empresas, a partir de dados colaborativos (*crowd-sourced*) provenientes da plataforma Indeed. O bem-estar corporativo revela-se um preditor estatisticamente significativo do desempenho empresarial em uma ampla variedade de indicadores. Constatamos que níveis mais elevados de bem-estar, em regra, predizem maiores avaliações das empresas, maior retorno sobre os ativos (*return on assets*), maiores lucros brutos e melhor desempenho no mercado de ações. Esses resultados podem lançar nova luz sobre uma das questões mais antigas da pesquisa organizacional — a relação entre bem-estar e desempenho. Entre setores, entre empresas e ao longo do tempo, o bem-estar vem-se afirmando como um preditor cada vez mais relevante do desempenho corporativo. Organizações que almejam ser bem-sucedidas no novo mundo do trabalho fariam bem em atentar para esse dado». Em Jan-Emmanuel De Neve e outros, «Workplace wellbeing and firm performance», *Working Paper Series*, 12 de maio de 2023, disponível em <https://n9.cl/67jhbm>. Tradução nossa.

do a responsabilidade civil do empregador pelas doenças ocupacionais, incluindo o burnout, embora subsista controvérsia quanto à configuração dessa responsabilidade — se objetiva, com fundamento na teoria do risco empresarial, ou subjetiva, baseada no artigo sétimo, XXVIII, da Constituição Federal.

A solução que parece melhor conciliar os dispositivos normativos e os princípios aplicáveis é aquela segundo a qual a responsabilidade seria subjetiva, mas com culpa presumida, posição esta que tem encontrado respaldo em precedentes do Tribunal Superior do Trabalho acerca de doenças ocupacionais.⁴² Tal compreensão harmoniza a proteção constitucional do trabalhador com o mandamento do artigo sétimo, XXVIII, da Constituição, sem impor ao empregado o ônus de demonstrar a culpa patronal.

No que respeita às concausas, a existência de fatores individuais ou sociais concorrentes não elide a responsabilidade do empregador, desde que o ambiente laboral tenha contribuído significativamente para o desenvolvimento ou agravamento da síndrome. Contudo, tais fatores devem ser considerados na quantificação da indenização, em observância aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Assim, para efeito de cálculo da indenização, dentre outros critérios, assumem especial relevo: i) o nível de comprometimento da capacidade relacional; ii) a persistência temporal dos efeitos; iii) a reversibilidade ou não do quadro, e iv) o grau de contribuição do ambiente laboral e das concausas extralaborais.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro tradicionalmente classifique os danos em materiais e morais (com eventual autonomização do dano estético), a identificação de categorias específicas, como o dano à vida de relação, possui relevante valor heurístico e descritivo. Independentemente de sua autonomização como categoria jurídica distinta, reconhecer a especificidade dos danos às relações sociais, familiares e afetivas do trabalhador acometido pelo burnout contribui para uma avaliação mais precisa da extensão do dano e, conseqüentemente, para uma quantificação mais adequada da indenização.

Ao mesmo tempo, é fundamental evitar a superposição de critérios na quantificação indenizatória. O reconhecimento do dano à vida de relação não deve resultar em dupla valoração dos mesmos fatos, incorrendo em *bis in idem*, mas sim proporcionar uma compreensão mais holística e integrada do dano sofrido pelo trabalhador.

Paralelamente ao aprimoramento dos mecanismos de reparação civil, afigura-se imperativo o desenvolvimento de políticas preventivas eficazes. A instituição do «Certificado empresa promotora da saúde mental» pela Lei Federal 14.831 de 2024, e a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego número 1.419 de 2024, representam avanços significativos, porém insuficientes.

42. Por exemplo, veja-se o Tribunal Superior do Trabalho, «Processo número 0000049-52.2022.5.12.0053», 15 de outubro de 2024, disponível em <https://tinyurl.com/mtnd4yva>.

A prevenção efetiva do burnout demanda transformação estrutural nas práticas organizacionais e nos valores que norteiam as relações laborais contemporâneas. À guisa de exemplo, revelar-se-iam altamente recomendáveis as seguintes medidas concretas, capazes inclusive de reduzir o volume de demandas indenizatórias: i) criação de um observatório nacional da saúde mental no trabalho, com monitoramento epidemiológico sistemático dos casos de burnout; ii) implementação de programas de reinserção laboral específicos para trabalhadores acometidos pela síndrome; iii) desenvolvimento de campanhas educativas abrangentes sobre prevenção do esgotamento profissional e promoção de ambientes laborais salutarres; iv) capacitação de gestores para identificação precoce de sinais de esgotamento profissional em suas equipes; v) criação de canais de comunicação efetivos para relato de sobrecarga e fatores estressores no ambiente laboral, sem risco de represálias, e vi) concessão de incentivos tributários para organizações que adotem programas comprovadamente eficazes de prevenção e gestão do estresse ocupacional.

A implementação eficaz dessas medidas preventivas assume relevância jurídica na aferição da responsabilidade civil do empregador. No regime de culpa presumida adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o empregador que demonstre ter implementado, previamente ao surgimento do quadro clínico, programas estruturados de gestão de riscos psicossociais em conformidade com a Portaria do Ministério de Trabalho e Emprego número 1.419 de 2024, incluindo acompanhamento sistemático de indicadores de saúde mental, capacitação gerencial documentada e canais efetivos de comunicação, pode elidir a presunção de culpa e, conseqüentemente, afastar a responsabilização ou, caso reste configurado algum grau de culpabilidade, atenuar significativamente o quantum indenizatório. O esforço efetivo de conformidade normativa (*compliance*) com as normas regulamentadoras aplicáveis, especialmente a Norma Regulamentadora número um, devidamente documentado, deve ser valorizado. A mera formalidade burocrática sem efetividade demonstrável, contudo, não afasta a responsabilização. O magistrado deve ponderar, na dosimetria da indenização, o grau de diligência preventiva efetivamente adotada, conferindo peso diferenciado a medidas comprovadamente eficazes.

Em última análise, o estudo do dano à vida de relação decorrente do burnout transcende a dimensão meramente jurídica, inserindo-se em uma reflexão mais ampla sobre o modelo de sociedade que estamos construindo e seus impactos sobre a dignidade humana. É certo que, ao internalizar os custos sociais da exploração predatória da força de trabalho, a indenização pelo dano à vida de relação pode contribuir decisivamente para o desenvolvimento de relações laborais mais equilibradas e sustentáveis, promovendo o bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho. Contudo, a responsabilidade civil, embora essencial para a reparação dos danos já ocorridos, deve ser acompanhada por um compromisso social e institucional com a promoção de ambientes laborais saudáveis e sustentáveis, capazes de conciliar pro-

atividade e bem-estar. Somente assim é possível avançar na construção de uma sociedade mais equilibrada, onde o progresso tecnológico e econômico não ocorra a expensas da saúde física e mental dos trabalhadores.


Referências

- ALFARO, Oyarzo Martín e Matías Goyenechea Hidalgo (2021). *Trabajo y justicia social: Burnout en trabajadores y trabajadoras de la salud en Chile*. Versão eletrônica. Santiago: Friedrich Ebert Stiftung. Disponível em <https://short.do/vVxei>.
- AMÉSTICA-VERGARA, Alba Luz, Javiera Josefina Aravena-Donoso, Agustina Soledad Bonifacio-Riffo, Pía Francisca Molina-Baeza e Pamela Montoya-Cáceres (2024). «Nivel de burnout, características demográficas y laborales en empleados de comercio de Chillán, Chile». *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 70 (277): 238-248.
- AREOSA, João e Cristina Queirós (2020). «Burnout: Uma patologia social reconfigurada na era Covid-19?». *International Journal on Working Conditions*, 20: 71-90. Disponível em <https://short.do/tGnIne>.
- ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas (2011). «Poder paternal, direitos da personalidade e responsabilidade civil: A vigência dos direitos fundamentais na ordem jurídica privada». *Direito e Justiça*, 3, 337-409. DOI: [10.34632/direitojustica.2011.11456](https://doi.org/10.34632/direitojustica.2011.11456).
- AZEVEDO, Antonio Junqueira de (2013). «O direito como sistema complexo e de segunda ordem». *Civilistica.com*, 2 (3): 1-15. Disponível em <https://short.do/Hg2f3t>.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa (2012). «Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino». *Boletim de Psicologia*, 62 (137): 155-168. Disponível em <https://short.do/5-cFgw>.
- BÜLTMANN, Ute, Renée-Louise Franche, Sheilah Hogg-Johnson, Pierre Côté, Hyunmi Lee, Colette Severin, Marjan Vidmar e Nancy Carnide (2007). «Health status, work limitations, and return-to-work trajectories in injured workers with musculoskeletal disorders». *Quality of Life Research*, 16 (7): 1167-1178. DOI: [10.1007/s11136-007-9229-x](https://doi.org/10.1007/s11136-007-9229-x).
- DIEHL, Liciane e Angela Helena Marin (2016). «Adoecimento mental em professores brasileiros: Revisão sistemática da literatura». *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 7 (2): 64-85. DOI: [10.5433/2236-6407.2016v7n2p64](https://doi.org/10.5433/2236-6407.2016v7n2p64).
- DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna (2018). «A responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a reforma trabalhista». *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª Região*, 21 (30): 447-468. Disponível em <https://tinyurl.com/bdfjp8ru>.
- FERNANDES, André Dias e Ana Paula Vieira Carvalho (2023). «A perda de tempo do

- consumidor nos casos de deliberada má assistência do fornecedor de produtos ou serviços defeituosos: Mero aborrecimento ou dano moral indenizável?». *Revista de Direito do Consumidor*, 32 (145): 261-294.
- FERNANDES, André Dias e Cláudio Germando Sampaio Machado (2022). «A contribuição do Estado para a mitigação dos riscos e danos decorrentes da quarta Revolução Industrial». *Revista Jurídica da Fa7*, 19 (3): 75-98. DOI: [10.24067/rjfa7;19.3:1758](https://doi.org/10.24067/rjfa7;19.3:1758).
- FERNANDES, André Dias e Letícia Queiroz Nascimento (2020). «A exploração econômica de bens públicos por meio da cessão onerosa de *naming rights*». *Revista Jurídica da FA7*, 17 (2): 125-141. DOI: [10.24067/rjfa7;17.2:1229](https://doi.org/10.24067/rjfa7;17.2:1229).
- FRANCO, David Silva e Deise Luiza da Silva Ferraz (2019). «Uberização do trabalho e acumulação capitalista». *Cadernos EBAPE.BR*, 17 (edição especial): 844-856. DOI: [10.1590/1679-395176936](https://doi.org/10.1590/1679-395176936).
- FREUDENBERGER, Herbert (1974). «Staff burn-out». *Journal of Social Issues*, 30: 159-165. DOI: [10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x).
- GODINHO, Marluce Rodrigues (2017). *Condições de saúde e laborais e sua influência na capacidade para o trabalho — Um estudo de coorte prospectivo com servidores de uma universidade pública*. Tese de doutorado. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca e Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro. Disponível em <https://n9.cl/e7d8s>.
- HAN, Byung-Chul (2017). *Sociedade do cansaço*. 2.^a edição. Petrópolis: Vozes.
- LOVATO NETO, Renato (2019). «Dano biológico e quantificação standard». *Revista Jurídica da UniFil*, 15 (15): 195-212.
- MASLACH, Christina (2009). «Comprendiendo el burnout». *Ciencia y Trabajo*, 11 (32): 37-43. Disponível em <https://n9.cl/hfra>.
- MUNIZ, Valdélcio de Sousa (2024). *Tecnovigilância e hiperconexão laboral: Múltiplas facetas do teletrabalho e impactos na saúde do teletrabalhador*. Brasília: Venturoli.
- OLIVEIRA, Bruno Augusto Santos (2024). *Direito ao projeto de vida*. São Paulo: JusPodivm.
- PAULA, Ítalo Ribeiro, Patricia Ribeiro Marcacine, Shamyry Sulyvan de Castro e Isabel Aparecida Porcatti de Walsh (2015). «Capacidade para o trabalho, sintomas osteomusculares e qualidade de vida entre agentes comunitários de saúde em Uberaba, Minas Gerais». *Saúde e Sociedade*, 24 (1): 152-164. DOI: [10.1590/s0104-12902015000100012](https://doi.org/10.1590/s0104-12902015000100012).
- PORTERO, Danilo Candido (2019). «A (des)necessidade de autonomização do dano biológico no direito brasileiro». *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, 5 (5): 377-414. Disponível em <https://n9.cl/5fmru>.
- PRITSCH, Cesar Zucatti (2011). «Responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional». *Revista do TRT da 18.^a Região*, 14: 153-176.

- QUEIROZ, Ana Luísa de Magalhães Monteiro de (2013). *Do dano biológico*. Dissertação de mestrado. Porto: Universidade Católica Portuguesa.
- ROTENBERG, Lúcia, Rosane Harter Griep, Frida Marina Fischer, Maria de Jesus Mendes Fonseca e Paul Landsbergis (2009). «Working at night and work ability among nursing personnel: When precarious employment makes the difference». *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82 (7): 877-885. DOI: 10.1007/s00420-008-0383-4.
- SIMONETTI, Marta, Ana María Vásquez-Aqueveque e María Alejandra Galiano (2021). «Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile». *Revista da Escola de Enfermagem USP*, 55: e20200521. DOI: 10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521.
- SOUZA, Cid Marconi Gurgel de e Bruno Leonardo Câmara Carrá (2022). «A hierarquia das necessidades e os danos à pessoa: As ideias de Abraham Maslow como fundamento para uma proteção civil constitucional plena do ser humano». *Civillistica.com*, 11 (1): 1-26. Disponível em <https://n9.cl/e1w2x>.
- TRIGO, Maria da Graça (2022). «O conceito de dano biológico como concretização jurisprudencial do princípio da reparação integral dos danos: Breve contributo». *Julgar*, 46: 257-270. Disponível em <https://tinyurl.com/5b7nv9w4>.
- TRIGO, Telma Ramos, Chei Tung Teng e Jaime Eduardo Cecílio Hallak (2007). «Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos». *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 34 (5): 223-233. DOI: 10.1590/s0101-60832007000500004.

Sobre os autores

ANDRÉ DIAS FERNANDES é doutor em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo. É mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará e em Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas Direito Rio. É professor permanente do mestrado em Direito Privado do Centro Universitário 7 de Setembro e juiz federal em Fortaleza, Ceará. Seu correio eletrônico é 560123127@prof.uniz.edu.br.  0000-0002-4350-7640.

IGOR DA SILVA GOMES é mestrando em Direito Privado do Centro Universitário 7 de Setembro. É especialista em Direito Processual Civil pela Escola Superior da Magistratura do Tribunal de Justiça da Paraíba, e em Direito Penal e Processo Penal pela Universidade Federal de Campina Grande, e pós-graduando em Gestão Pública pela Universidade Estadual da Paraíba. É professor universitário da graduação em Direito da Uninassau, servidor público e bolsista de pós-graduação *stricto sensu* do Tribunal de Justiça do Ceará. Seu correio eletrônico é igorgomesadv12@gmail.com.

 0000-0002-7726-0279.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yáñez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)