FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS SOCIAIS DO LESTE DE MINAS - FADILESTE

LETÍCIA PEREIRA SOARES PAIVA

A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

REDUTO
2021

LETÍCIA PEREIRA SOARES PAIVA

A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Curso apresentado à Faculdade de Direito e Ciências Sociais do Leste de Minas - FADILESTE como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Maxwell dos Santos Pavione

REDUTO
2021

A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Letícia Pereira Soares Paiva

RESUMO

A Síndrome de Burnout também conhecida como a síndrome do esgotamento profissional tem acometido diversos profissionais em qualquer tipo de profissão se apresentando como o resultado de vivencias desgastantes dentro do ambiente de trabalho, provocando danos à saúde do trabalhador justamente em função do ambiente ocupacional. Questões relacionadas com intensificação de carga horária, metas excessivas, pressões psicológicas e um ambiente de trabalho desfavorável estão se tornando um problema para empregados e empregadores. Sabendo que o trabalho é salutar para a dignidade humana bem como é essencial para a sobrevivência das pessoas, torna-se necessário que o empregador ofereça um ambiente de trabalho saudável para todos os membros de sua equipe a fim de evitar que a saúde do trabalhador seja afetada por problemas de trabalho. A Síndrome de Burnout produz sintomas físicos e emocionais no trabalhador podendo levar o mesmo a desenvolver depressão, ansiedade, distúrbios do sono entre outros problemas que podem levar até o afastamento do profissional, pois é considerada hoje uma doença ocupacional.

Palavras-chave: Doença. Empregado. Trabalho. Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

Burnout Syndrome, also known as the burnout syndrome, has affected many professionals in any type of profession, presenting itself as the result of exhausting experiences within the work environment, causing damage to the worker's health precisely because of the occupational environment. Issues related to increased workload, excessive goals, psychological pressures and an unfavorable work environment are becoming an issue for employees and employers. Knowing that work is healthy for human dignity as well as being essential for people's survival, it is necessary for the employer to offer a healthy work environment for all members of their team in order to prevent the worker's health from being affected by work problems. Burnout Syndrome produces physical and emotional symptoms in the worker, which can lead to the development of depression, anxiety, sleep disorders, among other problems that can lead to the professional's absence, as it is currently considered an occupational disease.

Keywords: Disease. Employee. Work. Burnout syndrome.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea é influenciada pelas revoluções tecnológicas e geopolíticas. Estas revoluções trouxeram para a população novos conceitos socioeconômicos que se refletem no modo de agir e ser das pessoas, onde tais transformações propuseram um contexto social revestido de incerteza, insegurança, instabilidade, transitoriedade, que atingem toda ordem de questões relacionadas ao cotidiano das pessoas.

A atual sociedade vive acelerada, sobretudo, no que se refere ao trabalho. O

trabalhador cumpre jornada estressante dentro e fora do local de trabalho, muitos estão à disposição da empresa empregadora todos os dias da semana a qualquer hora em função das demandas de mercado atuais.

O empregador, por sua vez, exige sempre mais do seu funcionário, requer que o mesmo cumpra carga horária excessiva, estabelece cobranças e metas em demasia e institui um ritmo de trabalho que muitas vezes é incompatível com a empresa e com as condições do emprego. Além disso, o mercado de trabalho é muito competitivo, individualista, o que resulta em uma grande pressão em cima dos profissionais em qualquer setor.

Todos estes fatores em conjunto criam um ambiente de trabalho que pode ser hostil para o trabalhador e podem ser determinantes na saúde do trabalhador. Certamente são fatores que geram implicações nas relações de trabalho, podendo resultar em doenças laborais como o esgotamento profissional.

Este, conhecido como Síndrome de Burnout representa a temática das relações de trabalho na pós-modernidade. A Síndrome surge quando o trabalhador é exposto a uma excessiva e extensa carga de trabalho, levando-o a apresentar sinais de exaustão, stress intenso, desgaste e frustração experimentados no local de trabalho.

Para Christophe Dejours esta situação de sofrimento surge quando

> [...] todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além das pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo ou o sentimento de impotência.[1] (DEJOURS, 1994, p. 137)

A Síndrome de Burnout afeta a qualidade de vida do trabalhador gerando conseqüências para a sua saúde. É considerada como um distúrbio psíquico relacionado ao trabalho.

Este é o pensamento apresentado por Paulo Miranda

> A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, consiste em um distúrbio psíquico de caráter depressivo, de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, precedido de esgotamento físico e mental intenso, que tem com uma das diversas definições como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional. No cenário atual, as pessoas trabalham com a necessidade de se ajustarem ao contexto ocupacional e à capacidade, necessidade e expectativas do empregador, não se atentando para as circunstâncias que geram a psicopatologia que acarretam, por vezes, a invalidez oriunda exclusivamente das condições de trabalho e sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de

[1] Supressão nossa

> que se trabalhe e se cumpram as metas que lhe são impostas. (MIRANDA, 2018, s.p.)

Diante disso, pergunta-se: Quais as consequências jurídicas provocadas pela Síndrome de Burnout que foi reconhecida como doença laboral?. Nesta vertente, os objetivos desta pesquisa são analisar as conseqüências da Síndrome de Burnout sobre a vida do trabalhador, discutir o enquadramento desta doença no amparo legal ao trabalhador incapacitado, demonstrar como as relações de trabalho são afetadas por doenças profissionais e discutir as conseqüências desta síndrome na vida do trabalhador. Neste sentido é necessário realizar uma pesquisa bibliográfica, estudando artigos acadêmicos e científicos, doutrinas e jurisprudências que tratam do assunto em questão.

A Síndrome de Burnout é atualmente um importante sintoma da realidade empresarial no país. O capitalismo, a grande competitividade e a busca incessante por lucros e vantagens competitivas têm levado o trabalhador brasileiro a adoecer nos locais de trabalho.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) realizou um estudo onde constatou que 30% dos trabalhadores brasileiros, em 2018, sofriam com a Síndrome de Burnout. Segundo a ANAMT:

> De acordo com pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Isma), 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com o problema. Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo e o alto índice de demissões no país, os profissionais sentem uma cobrança diária por melhores qualificações e bons resultados. Por sentirem-se pressionadas, as pessoas assumem altas cargas de trabalho para superar as expectativas das empresas. [...] profissionais transformam as suas vidas no trabalho e, quando não conseguem o reconhecimento esperado, perdem o estímulo para desempenhar a sua função. “Esta desmotivação advém da falta de reconhecimento, ou seja, o trabalhador obstinado, que faz de tudo para se destacar em seu emprego, se doa, procura dar o seu melhor e sua meta é ser o melhor, sua vida se torna seu trabalho. Sua obstinação é tanta que passa a medir sua autoestima pela capacidade de sucesso profissional, mas não se sente valorizado como gostaria [...] [2] (ANAMT, 2018, s.p.)

Assim, o excessivo esforço do trabalhador provoca estresse e o corpo acaba adoecendo. Esta síndrome pode levar o indivíduo a uma severa depressão e acabar tornando-o incapacitado para o trabalho.

> Com tanto esforço, é natural que em algum momento o estresse aumente e o corpo adoeça, podendo mudar o percurso e chegar a um nível severo de depressão. [...] A intensidade da doença varia de acordo com a carga que cada pessoa se impõe e nas suas cobranças internas. Algumas profissões, como é o caso dos bombeiros, policiais, professores, bancários, médicos e enfermeiros, exigem mais dos trabalhadores e estão entre as que mais afetam

[2] Supressões nossas

> profissional com a síndrome de Burnout. Segundo a psicóloga, as possibilidades de tratamento variam de acordo com o estágio da doença, pois em alguns casos o problema pode ser resolvido com auxílio de um psicólogo e em outros é preciso tratar com medicamentos. Para diminuir os riscos, o fundamental é trabalhar em um local que proporcione satisfação.[3] (ANAMAT, 2018, s. p.)

As relações de trabalho na contemporaneidade sofreram transformações a partir das mudanças sociais pelas quais a sociedade vem passando desde a última metade do século XX. Estas transformações impulsionaram um novo padrão de trabalho, já que a área industrial passou por uma crise que originou fatores como a queda de lucros que, consequentemente modificou as relações de trabalho, tornando a classe trabalhadora mais heterogênea, fragmentada e complexa. Neste novo modelo o valor econômico se sobressai em relação ao valor do trabalhador.

Destaca-se que neste modelo econômico atual, o mercado de trabalho é muito competitivo, individualista, o que resulta em uma grande pressão em cima dos profissionais em qualquer setor. Estes fatores podem ser determinantes na saúde do trabalhador. Certamente são fatores que geram implicações nas relações de trabalho, podendo resultar em doenças laborais como o esgotamento profissional.

O Tribunal Superior do Trabalho tem o entendimento que esta síndrome é caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental, por isso em decisão no ano de 2016 esse tribunal decidiu que: "[...] a Síndrome de Burnout é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral [...]" [4] (TST, 2016, p.1)

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout é um termo criado pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger no ano de 1974. Burnout é uma palavra de origem inglesa cujo significado está relacionado com "queimar-se por completo". Freudenberger se viu vítima do esgotamento físico e mental, tendo ficado de cama por trabalhar excessivamente em média 12 horas por dia e a noite também. O psicanalista chegava a atender até dez usuários de droga a cada hora em uma clínica para dependentes químicos (BERNARDO, 2019).

Marcelo Echenique Alves (2017, s.p) explica que Herbert Freudenberger reconheceu a Síndrome de Burnout por meio de sua própria experiência:

> Ele passou a perceber um processo gradual de esgotamento emocional, desgaste no humor e diminuição da motivação nos trabalhadores voluntários com os quais trabalhava, associando este quadro ao estado de exaustão e apatia apresentado por médicos, psicólogos e enfermeiros, que se sacrificavam pelos pacientes em atendimento. Eram profissionais que obtinham pouco reconhecimento por seus esforços, acabando por sacrificar sua própria saúde neste processo. Em 1974, a SB foi denominada pela

[3] Supressão nossa
[4] Supressão nossa

> primeira vez por Freudenberger. O nome origina-se do verbo inglês "*to burn out*", que significa queimar-se por completo, consumir-se. A SB foi definida como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente relacionada à vida profissional. Esta expressão foi criada para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental, onde os sentimentos de fracasso e exaustão são causados por um excessivo desgaste de energia e de recursos. Freudenberger complementou seus estudos entre 1975 e 1977, acrescentando na sua definição comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade. As primeiras pesquisas foram realizadas a partir das experiências pessoais de alguns autores e estudos de caso, desenvolvidos por profissionais da área da saúde, que necessitavam manter contato direto com outras pessoas.

O mesmo autor ainda destaca que:

> Somente a partir de 1976 os estudos sobre SB passaram a ter um caráter científico, uma vez que foram construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização. A psicóloga social norte-americana Christina Maslach foi a primeira a perceber que as pessoas portadoras da SB apresentavam atitudes negativas e de distanciamento pessoal. Desta forma, Maslach foi pioneira e popularizou o conceito legitimando-o como uma importante questão social. Ela caracterizou a síndrome como uma resposta à tensão emocional causada pela exposição a fatores estressores ocorridos no ambiente de trabalho. Freudenberger elaborou o conceito reconhecendo apenas duas dimensões – exaustão emocional e despersonalização. Maslach acrescentou uma terceira dimensão, que abrangia a realização profissional. Ela ampliou o conceito inserindo nele um aspecto social, global, avaliando o individuo e sua relação com o ambiente de trabalho. [...]. O conceito atual da SB, então, é baseado nesta perspectiva social-psicológica de Maslach. Em 1978, após estudar centenas de trabalhadores e observar como eles vivenciavam seu trabalho, Maslach criou o *Maslach Burnout Inventory* (*MBI)*, que é a medida de pesquisa mais utilizada no campo da SB. A partir das dimensões citadas anteriormente, é realizada a avaliação dos índices de SB de acordo com os escores de cada uma delas, sendo que altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional (esta subescala é inversa) indicam alto nível da SB.[5] (ALVES, 2017, s.p.)

Nos Estados Unidos essa Síndrome foi mencionada pela primeira vez também na década de 70, momento em que o país passava por acontecimentos importantes como a guerra do Vietnã bem como outros fatores incluindo crescentes taxas de divórcio, o mercado de trabalho não respeitava a saúde física e mental dos trabalhadores e havia a crise econômica relacionada com o petróleo. Além disso, esse momento foi revestido por rápidas mudanças em relação à cidade: bairros, escolas e também o ambiente de trabalho. Diante de tudo isso os trabalhadores

[5] Supressão nossa.

estavam sujeitos a uma grande carga de estresse gerando o esgotamento do entusiasmo das pessoas (RONDON, 2020).

Do ponto de vista histórico, Vinicius Pinheiro Marques e Isa Omena Machado de Freitas, revelam que

> Na última metade do século XX a sociedade industrial passou por uma crise em resposta à denominada crise estrutural da sociedade capitalista. Dentre esses fatores, pode-se evidenciar a queda dos lucros observados nos países considerados desenvolvidos; e isto acarretou modificações substanciais nas relações de trabalho [...]. Com base nesta afirmação, pode-se concluir que com a incorporação dessas intensas modificações, onde se sobressai um intenso valor econômico na definição e nos seus objetivos, indubitavelmente o ideal de trabalho na contemporaneidade se apresenta com características de precariedade, vulnerabilidade e fragmentação.[6] (MARQUES; FREITAS, 2016, p. 9-10)

Assim, quando a sociedade comercial passou a exigir do trabalhador uma carga excessiva de trabalho promovendo uma exploração do trabalhador. Foi se estabelecendo aos poucos uma precarização do trabalhador e uma fragmentação da relação trabalhista. Ainda de acordo com Pinheiro Marques e Isa Omena Machado de Freitas (2016, p. 10):

> De um lado existe um grupo minoritário de trabalhadores polivalentes e multifuncionais da era informacional, com extrema habilidade para operar maquinários complexos e oportunidades de exercitar trabalhos de dimensão intelectual; mas, por outro lado, existe uma massa de trabalhadores precarizadados, sem qualificação, que hoje se sujeita às formas de emprego temporário ou então vivenciando o trabalho informal. Estas mutações da pós-modernidade ocasionaram uma classe trabalhadora mais diversificada, segregada entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc. Não obstante evidencia-se ainda as divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho. Esse conjunto de transformações da sociedade atingiu de forma decisiva o universo do trabalho, ficando externalizado e evidente a precarização nas formas das relações trabalhistas e nos próprios direitos dos trabalhadores.

Desta forma, o trabalhador vem sendo submetido a um *stress* laboral crônico, o qual tem origem na desilusão, no desânimo, frustração no trabalho onde o trabalhador cada vez mais envolto no serviço passa a perder a sua energia. É um problema que afeta a qualidade de vida do trabalhador bem como o seu bem-estar e sua satisfação profissional. O profissional avalia negativamente suas atitudes e isso afeta o trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

2.1 A influência o trabalho no surgimento da Síndrome de Burnout

[6] Supressão nossa

A existência de determinados conflitos no ambiente de trabalho a partir da cobrança excessiva e até mesmo da hostilidade fazem surgir no trabalhador sentimentos de frustração, cansaço excessivo e desânimo. O trabalhador passa a conviver com sentimento de insuficiência levando à sua desestabilização emocional e a sensação de impotência (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Este tipo de problema também pode se originar no comportamento do profissional, isto é, o próprio trabalhador em determinado casos estimulado pela necessidade de se autoafirmar no trabalho intensifica sua dedicação ao trabalho de uma maneira que pode chegar ao extremo levando-o a desenvolver a Burnout (FERRARI, 2020).

Assim, o esgotamento profissional da Síndrome de Burnout pode se dar mediante a busca incessante do trabalhador por reconhecimento profissional, onde o trabalhador sente a necessidade de demonstrar a sua competência para si e para os outros, sentindo a obrigação de ser um profissional perfeito em tudo que realiza. Além disso, a dedicação intensa deste é um problema que pode desencadear a síndrome, pois o indivíduo não divide suas tarefas, não delega atividades e tenta se mostrar com insubstituível sendo ele o único que sabe e pode realizar as tarefas, é aquele que não sabe dizer que não pode realizar determinado trabalho e então se sobrecarrega. Outro fator é o descaso do indivíduo com suas próprias necessidades renunciando aos cuidados pessoais consigo como a alimentação, sono, exercícios, lazer, amizades, família, a fim de se dedicar exclusivamente à profissão (ZANI, 2021).

Ainda de acordo com Pascoal Zani (2021, p. 1) a síndrome também pode ser desencadeada mediante

> Recalque de conflitos: acaso você nega, ignora quando tem dificuldades e já começa a sentir alguns sintomas físicos?
> Reinterpretação de valores: pode estar acontecendo se você estiver negando suas próprias necessidades, minimizando a importância de descansar, usando o trabalho como medida para a autoestima, inibindo-se emocionalmente, evitando dilemas e se isolando.
> Negação de problemas: se você tem se tornado cada vez mais exigente, inflexível, cínico, agressivo e intolerante com as outras pessoas.
> Recolhimento: a partir de um certo ponto você passa a produzir apenas o básico no trabalho e reduz relacionamentos com as pessoas; aos poucos, talvez passe a ter vícios e compulsões (alimentos, compras, internet, drogas lícitas e ilícitas).
> Mudanças de comportamento: de ativo, agora você já se torna apático, atribui culpa aos outros e se sente inútil.
> Despersonalização: conforme o Burnout se instala, você rompe o contato consigo mesmo, realiza atividades de forma mecânica, perde a noção de seu próprio valor.
> Vazio interior: você intensifica atividades para não se dar conta do vazio interior crescente e pode agravar compulsões.
> Depressão: quase ao final você se torna desesperançado, sem perspectiva, negativo, indiferente, perde o sentido da vida.

Após todo esse processo, a pessoa está no ápice da Síndrome de Burnout

onde se instala em sua vida um colapso físico e mental. Marcelo Echenique Alves (2017, s.p) relata ainda que a síndrome possa ser desencadeada inclusive porque o trabalhador é cada vez mais "cobrado para produzir e render mais no trabalho, através do aumento da carga horária e horas extras, exigindo maior concentração e desempenho mental, consequentemente abdicando do tempo de lazer e de relacionamento com familiares e vida social." [7].

O empregado é exigido em sua capacidade máxima, a empresa requer mais tempo de trabalho, mais esforço, mais talento, mais flexibilidade por parte do empregado sem oferecer qualquer tipo de retorno para o mesmo, sem qualquer tipo de amparo e proteção contra as doenças laborais que podem ser desencadeadas por essa carga e cobrança excessiva (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

O cenário empresarial altamente competitivo e exigente colabora para o surgimento da síndrome. Colaboram com este pensamento Alice Mariz Porciúncula Sandra Aparecida Venâncio Cosme Marcelo Furtado Passos da Silva ao declararem que:

> [...] a organização espera que o empregado dedique cada vez mais tempo, esforço, talento e flexibilidade ao trabalho, sem ter que assegurar, de modo recíproco, oportunidades adequadas na carreira, estabilidade e segurança. Dentre as variáveis organizacionais a carga horária semanal de trabalho e o exercício laboral fora de horário pactuado não apresentaram associação com a SB. [...] no entanto, estes fatores estariam ligados à SB, uma vez que não gozar de tempo suficiente para descansar e regenerar a energia reduzida, agrava o impacto da exaustão gerada pelo desiquilíbrio entre demanda e recursos disponíveis. A percepção dos gerentes de que os prazos nem sempre são suficientes para a realização das tarefas propostas [...] que afirmam que a pressão por cumprimento de prazos é fortemente e consistentemente associadas a SB. O excesso de demanda e responsabilidade acima de sua capacidade, de modo rotineiro, contribui para que os profissionais desenvolvam uma sensação de incompetência. [...] A relação encontrada entre a síndrome e ausência de instrumentos de gestão disponíveis para apoiar o trabalho pode ser explicada [...] pelo excesso de esforços para a realização das tarefas, o que induz os profissionais a exaustão. [...] O trabalhador sente que tem grande responsabilidade, porém não possui autoridade para tomar as atitudes que julga eficaz, levando a um sentimento de incapacidade para gerar os resultados que lhe são exigidos e sensação de incompetência.[8]

O trabalhador vai sendo deixado de lado em detrimento do lucro, da maior produção, de mais vantagem competitiva. Resultando assim, em um ambiente de trabalho estressante, inadequado, propenso a desgastar e exaurir o trabalhador (CASTRO, 2013).

A relação de emprego, por sua vez é prejudicada pelo excesso de cobranças que reflete diretamente na insatisfação do trabalhador e na sua exaustão. Sabendo

[7] Supressão nossa
[8] Supressões nossas

que esta relação de emprego é definida por Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 285) como "[...] todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível." [9] Assim, a relação de emprego é uma modalidade de relação de trabalho juridicamente estabelecida.

A Consolidação das Leis do Trabalho preceitua que a relação de emprego é estabelecida com a presença dos elementos caracterizadores como o empregado e o empregador que criam um vínculo empregatício. Tal previsão consta no artigo 3º desta lei:

> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2015, p. 883)

Aqui o trabalhador se obriga a prestação de trabalho em favor do seu empregador, que por sua vez é o responsável por lhe pagar pelos serviços prestados. Estabelece-se uma relação jurídica mediante a prestação de serviço e remuneração. A legislação trabalhista estabelece ainda que

> Art. 444. - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único - A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2015, p. 919)

Observa-se a necessidade de garantir proteção ao trabalhador, favorecendo a realização de acordos entre as partes. As relações de emprego, estabelecidas pela lei específica, visam garantir proteção ao trabalhador e ainda fazer com que o empregador cumpra suas obrigações constantes na lei dentre as quais está o poder diretivo do empregado, sem que isso implique em abusos durante o exercício da atividade laboral. Tudo isso tem implicado em vulnerabilidade do trabalhador, pois:

> A relativa segurança e estabilidade, outrora, experimentada pelos empregados tipicamente vinculados a um contrato por tempo indeterminado, transforman-se, atualmente, em instabilidade constante. Os trabalhadores, na concepção capitalista ainda são concebidos como meras peças de uso e descarte, haja vista a considerável reserva de mão-de-obra à disposição no mercado, o que reforça o poder de barganha dos empregadores, que se restringem ao pagamento de uma remuneração mínima. Daí a necessidade de se estender a tutela jurídica a todos os

[9] Supressão nossa

> trabalhadores, não se restringindo ao emprego formal, justificada pela necessidade de se manter um padrão mínimo de qualidade em matéria de contratação laboral. (PONTES, 2010, p. 71-72).

Para concretizar a proteção ao trabalhador, o legislador incluiu na Constituição da República Federativa do Brasil os direitos que lhe são inerentes bem como obrigações do empregador. Logo, há uma preocupação do legislador em garantir a existência de uma relação trabalhista adequada e saudável para o empregado. Bem como se constituiu em instrumento necessário para que o empregador cumprisse suas obrigações com o seu funcionário a fim de lhe proporcionar um ambiente adequado para o exercício de sua atividade profissional.

Nos ensinamentos de Flávia Maria Marciela de Almeida Medeiros *et al.,* (2013, p. 51) o ambiente de trabalho que existe hoje é o resultado de todo um contexto construído ao longo dos tempos:

> No Brasil, os reflexos da crise estrutural do capital se evidenciaram a partir da década de 1990. O país aparentemente caminhava para a consolidação dos direitos sociais e trabalhistas duramente requeridos no processo de luta de classe e reconhecidos legalmente na Constituição Federal de 1988, após um período de ditadura militar. O início dos anos 1990 demarca a adoção do Brasil ao neoliberalismo e a Reestruturação produtiva. O padrão de regulação das relações de trabalho que vinha sendo desenhado desde os anos 1930 começa a passar por um processo de contra-reforma (para usar o termo de Behring), no qual o Estado legitima processos de flexibilização das relações de trabalho, com destaque aos ajustes na legislação trabalhista sob o discurso da necessidade de modernização da legislação do país, para que este se equiparasse à competição mundial. Desse modo, todo o aparato destinado à classe trabalhadora começou a ser reduzido, as medidas de proteção social e trabalhista conquistadas passaram a ser usurpadas e foram estabelecidas novas formas de contratação, os salários foram rebaixados e uma série de elementos foram implementados para tornar o trabalho mais precário e conferir aos empregadores maior liberdade e lucratividade pelo corte de diversos custos com a classe trabalhadora.

Cada vez mais tem sido visto um cenário em que o trabalhador produz riqueza, mas não tem acesso a ela. O trabalhador é forçado a produzir cada vez mais, é tratado como uma mercadoria que quanto mais barata, melhor, pois é capaz de produzir mais bens. O que se tem visto é a desvalorização do trabalho que como resultado tem gerado insatisfação e cansaço (NETTO; BRAZ, 2008).

A Síndrome de Burnout, portanto, se apresenta como um reflexo da vida que as pessoas que têm levado inclusive no ambiente de trabalho com cobranças em excesso, responsabilização em exagero e cada vez menos satisfação e retorno para o trabalhador. Marcelo Echenique Alves (2017, s.p.), destacar que:

> Com o passar dos anos, os indivíduos estão sendo cada vez mais englobados pela sua rotina[3]. Existe muita exigência externa, proveniente de familiares, do ambiente de trabalho, da comunidade

> em que vive ou até mesmo da pessoa frente à sua realidade. Ocorre excessiva demanda de atenção, produção e participação, que, em muitas vezes, as pessoas não se encontram em capacidade de corresponder. Também lhe é exigido atenção e participação na rotina familiar, ao mesmo tempo em que se torna necessário trabalhar mais para garantir à sua família condições financeiras que julgam necessárias. Existe ainda uma cobrança interna, dele mesmo, de que consiga corresponder às expectativas que as pessoas têm sobre ele, tanto pela habilidade profissional, quanto pela posição no grupo familiar ou na comunidade.

Isso advém da importância do trabalho para a vida do indivíduo conforme estabelece a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 1°, inciso IV:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;[10] (BRASIL, 2018, p. 51)

Nesta vertente os autores destacam Maria Chalfin Coutinho, Edite Krawulski e Dulce Helena Penna Soares

> O reconhecimento de que o atual arranjo societário, em suas ações produtivas, resulte em desdobramentos de tal ordem nos processos identificatórios dos trabalhadores por meio de sua atividade profissional traz subjacente a compreensão de que o trabalho, enquanto fenômeno ao qual os atores sociais são convidados a vincular-se em algum momento de seu ciclo vital, é elemento constituinte da subjetividade humana e, portanto, de sua identidade. (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007, p. 34)

Nesta vertente, é possível observar que o trabalho tem grande valor para a pessoa. O trabalho é uma das vertentes de concretização da dignidade da pessoa humana, portanto, tem grande importância para a vida das pessoas. Contudo, as condições atuais da sociedade produtiva, quais sejam a sobrecarga de trabalho, a alta competitividade, o stress, as condições às vezes nem tão favoráveis no ambiente de trabalho, tornam as relações trabalhistas um tanto quanto desgastantes ou difíceis, fato este que se reflete na saúde do trabalhador.

Logo, tem sido cada vez mais comum a ocorrência de doenças laborais tal como a Síndrome de Burnout. Esta Síndrome é caracterizada pela fadiga, frustração, estresse, exaustão emocional, desesperança, que afetam diretamente a qualidade de vida do trabalhador dentro e fora do espaço de trabalho.

2.1 A Síndrome de Burnout e o esgotamento profissional provocado pelo empregador

Tal esgotamento profissional conhecido como Síndrome de Burnout

[10] Supressão nossa

representa a temática das relações de trabalho na atualidade. A Síndrome surge quando o trabalhador é exposto a uma excessiva e extensa carga de trabalho, levando-o a apresentar sinais de exaustão, stress intenso, desgaste e frustração experimentados no local de trabalho. Tudo isso gera no trabalhador uma exaustão emocional bem como um canso físico e mental em virtude do estresse excessivo e prolongado (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

Na Burnout, o empregado passa a se sentir incapaz e insuficiente por estar sobrecarregado. Passa a se sentir emocionalmente esgotado e com o passar do tempo começa a se desinteressar pelo trabalho e perde a motivação (LIMA, 2007).

O Ministério da Saúde (2001, p. 191) leciona que

> A sensação de estar acabado, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante de uma vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador, que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com seus pacientes ou com seu trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se "queima" completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.

Interessante ainda dizer que o Burnout implica na despersonalização e falta de realização profissional e pessoal pelo trabalhador. Trata-se de um esgotamento profissional que resulta no surgimento de um distúrbio psíquico de caráter depressivo (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020).

Assim, Geane Cristina da Silva Váz Oliveira (2020, p. 19) relata que

> O Burnout é acompanhado por sintomas, tanto físicos e mentais que são provenientes de uma má adaptação que pode ser acompanhados de frustração em relação a si mesmo. Esta síndrome inclui exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional/pessoal pelo trabalhador individual. [...] quanto ao emocional e exaustão, isso é considerado como o ponto básico de estresse, característica de Burnout. A despersonalização, por sua vez, afeta o estado em que um indivíduo se torna mais frio, cínico e sempre com uma atitude negativa em relação a todas as pessoas que rodeiam, tornando-se mesmo distantes eles. Finalmente, a falta ou redução de realização, representa uma atitude negativa de um indivíduo ele mesmo, reflete uma baixa autoestima, insatisfação e sentimento de fracasso em relação ao seu trabalho.[11]

Nesta síndrome o trabalhador acaba desenvolvendo sentimentos relacionados à baixa realização pessoal e esgotamento emocional. O estresse ocupacional, portanto, tem consequências danosas à saúde do trabalhador bem como repercute em sua vida nos aspectos pessoais, profissionais, familiares e

[11] Supressão nossa

sociais (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

A Síndrome de Burnout se apresenta a partir de manifestações físicas dentre as quais se destacam a perda de valores familiares e sociais, valorização em excesso do trabalho, desvalorização por parte de colegas e chefes e agressões. Além disso, tem relação com mudanças no comportamento, falta de personalidade, vazio interior e depressão. Todos esses fatores irão terminar no Burnout quando a saúde física e mental do trabalhador entrar em colapso.

2.2 Consequências da Síndrome de Burnout

A exaustão originada no estresse ocupacional é uma experiência ruim, desagradável que está associada a problemas com raízes no ambiente de trabalho como hostilidade, tensão que provam ansiedade, frustração e até mesmo depressão.

A pessoa afetada por esta síndrome passa a desenvolver comportamentos em que perde sua flexibilidade emocional, sua capacidade de relaxamento e de planejamento. Tende a buscar o isolamento e não tem mais interesse pelo trabalho e por outras atividades. Logo, neste contexto é importante que se observe o surgimento de maus hábitos, pois com o Burnout pode haver maior consumo de álcool, dependência de açúcar e grande falta de energia, onde você não tem ânimo para se exercitar ou dar um passeio ou se às 10 horas da manhã você já está cansado e ansioso para dormir novamente (GORVETT, 2019)

Tal Síndrome pode ser compreendida por três aspectos importantes como a exaustão emocional onde se observa o sentimento de esgotamento emotivo, redução da eficiência do trabalho e aumento da sua insatisfação com o trabalho. O outro aspecto é a despersonalização onde nota-se a ausência de sensibilidade emocional e frieza do empregado junto à equipe e o terceiro aspecto é a redução da realização profissional resultando em baixa sensação de eficiência em relação à ocupação (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

De acordo com Kênia Cristina de Oliveira e Jussara Mello Pedrosa (2020, p. 4) os sintomas característicos desta síndrome são tanto físicos quanto psíquicos, comportamentais e defensivos:

> Como sintomas físicos, o indivíduo pode apresentar fadiga constante e progressiva, dores musculares, distúrbio do sono, cefaleia, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais, alterações menstruais, dentre outros. Os sintomas psíquicos se caracterizam pela falta de atenção, concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, de solidão, impaciência, sentimento de impotência, instabilidade emocional, dificuldade de auto aceitação, baixa autoestima, desânimo, disforia, depressão, desconfiança, paranoia, podendo esses sintomas se apresentar em graus distintos. Nos sintomas comportamentais, nota-se a negligência, irritabilidade, agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias,

> comportamento de alto risco, podendo chegar ao suicídio. Como sintomas defensivos, o indivíduo tende ao isolamento social, sentimento de onipotência, perda de interesse pelo trabalho, absenteísmo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo.

A síndrome de Burnout, portanto, é caracteriza ainda pela fadiga crônica que é um sintoma muito característico. As pessoas acometidas pela síndrome, portanto relatam ter uma sensação de falta de energia onde mesmo após uma noite de sono as pessoas acordam cansadas e sem ânimo para fazer qualquer coisa. Existe ainda uma sensação de um vazio interno. Apesar do sono, do cansaço, da sensação de peso nas pálpebras, a pessoa com Burnout não consegue dormir ou dorme imediatamente acordando algum tempo depois onde permanece desperta mesmo com estando muito cansada ou ainda apresenta um sono agitado e com pesadelos (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Além disso, a pessoa afetada pelo Burnout apresenta comportamento com sintomas defensivos. Assim, destaca Ana Maria Benevides-Pereira (2010, p. 38) que neste contexto o trabalho desenvolve

> • Tendência ao isolamento: um tanto pela sensação de fracasso, pela não-aceitação da situação como esta vem se apresentando e por outro, pelo sentimento de que os outros (clientes, colegas) é que são os responsáveis pela atual circunstância, a pessoa tende a distanciar-se dos demais, como forma de minimizar a influencia destes e a percepção de insuficiência. • Sentimento de onipotência: ainda para tentar compensar a sensação de frustração e incapacidade, alguns reagem passando a imagem de auto-suficiência. Pode ser também como salienta Freudenberger(1974, 1975), uma reação ao sentimento de paranóia. • Perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo laser): toda a demanda de energia passa a ser custosa, principalmente quando se atribui a esta a dificuldade que vem sentindo quando se imputa a determinado contexto (trabalho) a manifestação da sintomatologia apresentada • Absenteísmo: as faltas justificadas ou não, passam a ser uma trégua, uma possibilidade de alívio ou uma tentativa de minimização dos transtornos sentidos. • Ímpetos de abandonar o trabalho: a intenção de abandonar o trabalho ou mudar de atividade passa a ser uma alternativa cada vez mais cogitada, o que vem a se concretizar em alguns casos. • Ironia, cinismo: é frequente o aparecimento de atitudes de ironia e cinismo tanto para os colegas como em relação às pessoas a que o profissional presta serviços. Funciona como uma “válvula de escape” de seus sentimentos de insatisfação e hostilidade para com os demais na medida em que atribui aos outros a sensação de mal estar que vem experimentando em seu trabalho.

Esses fatores em conjunto atingem a qualidade de trabalho e gera danos ao ambiente laboral e às empresas dentre os quais estão a alta taxa de rotatividade de pessoal, taxas de absenteísmo, índices de abandono de emprego, afastamentos por licença. O trabalhador pode tornar-se incapaz para o trabalho. É o que ensina Christina Maslach (2001, p. 84):

> A incapacidade para a realização de atividades se manifesta

> usualmente por afecções fisiológicas como queda na imunidade e o surgimento da maioria das doenças, como, por exemplo: dores vagas; taquicardia; alergias; psoríase; caspa e seborreia; hipertensão; diabetes; herpes; graves infecções; problemas respiratórios (asma, rinite, tuberculose pulmonar); intoxicações; distúrbios gastrointestinais (úlcera, gastrite, diarreia, náuseas); alteração de peso; depressão; ansiedade; fobias; hiperatividade; hipervigilância; entre outros.

Assim, as consequências organizacionais provenientes da Síndrome de Burnout relacionam-se com doenças psicossomáticas a partir do momento que o trabalho é afetado emocional e fisicamente e vai deixando de exercer seu papel dentro da organização o que gera prejuízos financeiros tanto pela baixa produtividade quanto pela substituição do trabalhador. Outros fatores podem demonstrar a existência do distúrbio provocado pelo Burnout como distúrbios gastrointestinais e doenças crônicas apresentando prejuízos mentais e físicos. Há o acometimento do trabalhador em todos os níveis. (GUEDES *et al.,* 2015).

Logo, é preciso tratar esse problema com acompanhamento psicológico e em alguns casos, mais graves, pode ser necessário afastar o trabalhador do emprego. O tratamento é importante, pois o trabalhador está estressado e sobrecarregado bem como está se sentindo culpado, cansado e exausto fisicamente.

2.3 Legislação contra a Síndrome de Burnout

A doença adquirida mediante atividade de trabalho ou por função do ambiente de trabalho é considerada como um acidente de trabalho. Assim, o trabalhador que adquire a Síndrome de Burnout em razão do seu trabalho está sujeito à aplicação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Conforme previsão legal da Lei nº 8.213/91, o artigo 19 define que um acidente de trabalho é aquele que provoca perturbação funcional e a perca da capacidade para o trabalho ainda que temporariamente, *in verbis:*

> Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. (BRASIL, 2015, p. 1532)

Esta lei ainda prevê no seu artigo 20 que o acidente de trabalho é caracterizado como uma doença profissional desencadeada pelo exercício da atividade laboral (art. 20, I). Já no artigo 21, II, a e b, desta lei consta que agressões e ofensas intencionais são equiparadas ao acidente de trabalho.

Como método de combate à Síndrome de Burnout pode-se aplicar o artigo 7º, inciso XXII da Carta Magna brasileira, que trata da garantia enquanto direito, para trabalhadores urbanos e rurais da redução de riscos relacionados ao trabalho a

partir de regras de saúde, higiene e segurança. A empresa é responsável por garantir ao seu empregado condições adequada dentro do ambiente de trabalho para assegurar sua integridade física e emocional.

Ao empregado diagnosticado com Síndrome de Burnout tem direito a auxílio-doença decorrente a acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, conforme previsão da Lei nº 8.213/91.

O Decreto 3.048 de 1999 considera esta síndrome como um transtorno mental. Diante disso, é assegurado ao trabalhador o enquadramento B91 para receber benefício previdenciário acidentário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O esgotamento profissional proveniente da Síndrome de Burnout revela-se como um problema de saúde pública tendo em vista que afeta diretamente a saúde do trabalhador que está em um ambiente de trabalho desfavorável que pode ser considerado como um ambiente não saudável para o desenvolvimento com qualidade de atividades laborativas.

A Síndrome de Burnout, portanto, se concretiza a partir do momento em que o trabalhador é exposto um ambiente de trabalho onde precisa cumprir em alguns casos carga horária excessiva bem como cobranças excessivas e pressões psicológicas, podendo chegar à exaustão, *stress*, desgastes e frustação.

A exaustão emocional presente na pessoa vítima da Síndrome de Burnout é caracterizada por um forte sentimento de tensão emocional que leva o indivíduo a desenvolver uma sensação de esgotamento, falta de energia e de recursos emocionais que lhe permitam lidar diariamente com as questões e pressões profissionais.

Viu-se ao longo deste estudo, que esta síndrome de esgotamento profissional reflete um distúrbio psíquico com caráter depressivo representado por um conjunto de sinais e sintomas psicológicos originados principalmente na existência de um ambiente de trabalho inadequado para o trabalhador desenvolver-se adequadamente, de maneira sadia e segura.

Por isso é importante que diante de situações que coloquem o trabalhador e sua saúde em risco, o legislador deve estabelecer mecanismos satisfatórios para garantir a proteção do trabalhador visando reduzir os efeitos negativos do trabalho realizado em um ambiente não saudável na vida do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que a Síndrome de Burnout representa um processo com resposta crônica ao estresse ocupacional produzindo conseqüências negativas na vida do trabalho tanto do ponto de vista pessoal quanto profissional, familiar e social. E, além disso, o direito à saúde é uma norma constitucional que deve ser respeitado dentro do ambiente de trabalho a fim de reduzir os danos ao trabalhador, evitando que o ambiente de trabalho afete a vida deste.

A saúde mental do trabalhador é importante para a empresa e como tal a mesma deve priorizar tal situação oferecendo ao empregado todas as condições adequadas para que o mesmo possa exercer sua atividade profissional de maneira segura e que o mesmo não sofra nenhum dano durante esse período em que está trabalhando.

Assim, a Síndrome de Burnout pode ser caracterizada como um acidente de trabalho conforme previsão legislativa constante na Consolidação das Leis do Trabalho. As doenças ocupacionais estão diretamente relacionadas com a atividade de trabalho desenvolvida pelo empregado, sendo ainda importante saber que o mesmo não teria adquirido tal doença caso não estivesse exercido tal profissão.

Conclui-se, assim que é importante cada vez mais estabelecer mecanismos mais amplos relacionados com políticas públicas e de saúde que atendam ao trabalhador. E ainda aperfeiçoar a legislação a fim de favorecer a construção de um ambiente saudável que contribua para a concretização do direito à saúde no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de *et al*. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão [online].** 2002, v. 22, n. 2, pp. 22-29. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004. Disponível em: 10 jul. 2021.

ALVES, Marcelo Echenique. Síndrome de Burnout. **Psychiatry on line Brasil.** V. 22, n. 9, 2017. Disponível em: https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php. Acesso em: 28 mai. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**, 2018. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/. Acesso em: 10 abr. 2021.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout:** quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BERNARDO, André. Precisamos falar sobre Burnout: Esgotamento físico e mental associado ao trabalho: é assim que o Burnout, uma pane no cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. **Veja Saúde.** São Paulo, 2019. Disponível em: https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/. Acesso em: 06 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Vade mecum. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade mecum. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

___. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Vade mecum. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p.1017-1026, maio 2006.

CASTRO, Fernando Gastal de. Burnout e complexidade histórica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 49-60, abr. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 jun. 2021.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite e Soares; DULCE, Helena Penna Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade** [online], v. 19, n., pp. 29-37, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400006. Acesso em: 01 jul. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DEJOURS, Cristophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

FERRARI, Juliana Spinelli. **"Síndrome de Burnout**"; 2021. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/psicologia/sindrome-burnout.htm. Acesso em 06 de dezembro de 2021.

GUEDES, Lidiane de Fátima Barbosa; *et al.* **Síndrome De Burnout:** um estudo bibliográfico sobre a sua ocorrência em enfermeiros**,** 2015. Disponível em: https://repositorio.bahiana.edu.br:8443/jspui/bitstream/bahiana/764/1/tcc%2022.10.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

GOVERTT, Zaria. **Três sinais de que você pode ter síndrome de burnout**, 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/geral-50913823 .Acesso em: 03 dez. 2021.

LIMA. O**. Síndrome de Burnout.**, 2007. Disponível em: http://www.webartigos.com/artigos/sindrome-deburnout/2450/#ixzz2e3u7jyBA. Acesso em: 25 jun. 2021.

MARQUES, Vinicius Pinheiro; FREITAS, Isa Omena Machado de. **A Síndrome de Burnout como decorrência das relações de trabalho na pós-modernidade,** 2019. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a4567880c61cb006. Acesso em: 08 jun. 2021.

MASLACH C; SCHAUFELI, W. B; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review Psychology**, 52, 397-422, 2001**.**

MASLACH, C. Burnout Inventory e suas adaptações para o Brasil**.** In: **Anais da**

XXXII Reunião Anual de Psicologia. Rio de Janeiro, p 84-5, 2001.

MEDEIROS, Flávia Maria Marciela de Almeida *et al.* As relações de trabalho na contemporaneidade brasileira. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais Fits.** Maceió, v. 1, n.2, p. 47-59, 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho:** Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

MIRANDA, Paulo**. A Síndrome de Burnout em decorrência das relações de trabalho pós Reforma Trabalhista**, 2018. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/67408/a-sindrome-de-burnout-em-decorrencia-das-relacoes-de-trabalho-pos-reforma-trabalhista. Acesso em: 10 abr. 2021.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo**. Economia política:** Uma Introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2008.

OLIVEIRA, Luiz Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano.** São Paulo, v. 3, 2020

OLIVEIRA, Kênia Cristina de; PEDROSA, Jussara Mello. **A Síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador**, 2020. Disponível em: https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf. Acesso em: 05 jul. 2021.

OLIVEIRA, GEANE CRISTINA DA SILVA VÁZ. **SÍNDROME DE BURNOUT:** Fatores geradores de estresse ocupacional em profissional de enfermagem. 63 f. TCC (Graduação em Enfermagem). Faculdade de Itaituba. Itaituba/PA, 2019**.**

PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso**. O direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade:** da necessidade de (re)definição em face das novas relações de trabalho. 137 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico. Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2010.

PORCIÚNCULA, Alice Mariz; VENÂNCIO, Sandra Aparecida; SILVA, Cosme Marcelo Furtado Passos da. Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia de Saúde da Família**. Ciênc. saúde coletiva.** Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, 2020. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/csc/2020.v25n4/1555-1566/. Acesso em: 10 mai. 2021.

RONDON, Fernanda. **A atualidade do passado: afinal, o que é Síndrome de Burnout?.** 2020. Disponível em: https://blog.psicologiaviva.com.br/e-sindrome-de-burnout/. Acesso em: 5 mai. 2021.

SANTOS, José Wellington dos. A Síndrome de Burnout: uma análise social e psicodinâmica. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**. Garça/SP, ano. VII, n. 13, 2019. Disponível em:

http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/BceySbdZN5mczCk_2013-5-13-14-51-20.pdf. Acesso em: 20 mai. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de revista: RR 568-95.2012.5.04.0733.** Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/373620157/recurso-de-revista-rr-5689520125040733/inteiro-teor-373620177. Acesso em: 05 abr. 2021.

ZANI, Pascoal. **Burnout:** quando a energia acaba, 2021. Disponível em: https://clube.gazetadopovo.com.br/noticias/saude-e-beleza/burnout-quando-a-energia-acaba/. Acesso em: 01 dez. 2021.