

## INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT NA ÀREA DA SAÚDE, E OS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO

### RESUMO

As grandes transformações no modo de vida dos dias atuais, ligados a fatores como a globalização, novas tecnologias, degradação ambiental e a expansão dos meios de comunicação de massa, refletem no âmbito do trabalho em transformações expressadas na forma de viver, gerando sofrimento, desgaste e adoecimento. As condições inadequadas de trabalho, bem como as suas formas organizativas, encontram-se vinculadas a danos à saúde dos trabalhadores que se apresentam como sofrimento psíquico, doenças profissionais e acidentes de trabalho. A Síndrome de burnout é um distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocado por trabalhos desgastantes. Recentemente, foi reconhecida, como doença ocupacional pela organização mundial da saúde (OMS). O presente artigo tem como objetivo, refletir sobre o possível aumento da Síndrome no ambiente laboral, em especial, no período da pandemia, fazendo um recorte para os profissionais da área da saúde. A pesquisa se torna relevante, tendo em vista que o adoecimento em decorrência do burnout tem crescido de maneira exponencial, o que será brevemente demonstrado no decorrer do artigo. A partir da revisão bibliográfica, discorreu-se sobre o assunto, apresentando o resultado da pesquisa, realizada através de um formulário do Google. Obtivemos 94 respondentes da área da saúde, no qual alegam ter tido sobrecarga no trabalho, e pouco mais da metade informam que não tiveram nenhum suporte do hospital. Disseram também, sobre seus maiores medos durante a pandemia, sendo maioria incontestável o medo da morte, medo de infectar ou perder algum familiar.

**Palavras-Chave:** Síndrome de Burnout. Covid- 19. Tratamento e prevenção da síndrome de Burnout. Doença ocupacional. Responsabilidade civil do empregador.

### 1. INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid- 19, ocasionou grandes impactos em nossa sociedade, tal acontecimento, gerou enormes adaptações, sendo necessário para o enfrentamento da pandemia, o isolamento social e a possibilidade do trabalho remoto.

Contudo, sabemos que nem todas as áreas, por sua natureza, puderam aderir ao trabalho a distância. Neste contexto, o artigo fará um recorte nos profissionais da saúde, buscando analisar o possível aumento da Síndrome no ambiente laboral, em especial, no período da pandemia.

Tal pesquisa, se torna relevante, uma vez que tais profissionais se encontravam expostos de tal maneira ao vírus, desencadeando esgotamento físico e mental pelo excesso de trabalho, e conseqüentemente, o desenvolvimento da Síndrome de

Burnout. Este estudo analisou os aspectos do processo de desenvolvimento de Burnout pelos profissionais da saúde em virtude da pandemia da Covid-19.

Para realização da pesquisa, foi realizada revisão integrativa da literatura, uma entrevista, via *Google Docs* e uma pesquisa de campo.

## 2. SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout, é uma doença psicossocial, que afeta profissionais de várias áreas, principalmente os da área de saúde. Apesar de ainda não possuir uma definição precisa, focaremos no conceito proposto por Maslach, que caracteriza a síndrome pela presença de exaustão emocional (esgotamento da energia emocional devido às altas demandas e trabalho contínuo), resposta fria e distanciamento dos pacientes e do trabalho (conhecido como despersonalização), e baixa realização pessoal (diminuição da autoestima e sensação de ineficiência no trabalho). (SILVEIRA et al., 2016).

Segundo a definição do Ministério da Saúde, Síndrome de Burnout, também conhecida como a Síndrome do Esgotamento profissional é um distúrbio emocional, com sintomas de estresse, exaustão extrema e esgotamento físico, estes sintomas são causados por situações desgastantes do trabalho, que demandam muita competitividade ou responsabilidade (BRASIL, 2020). Ainda conforme definições do Ministério da Saúde, a SB é causada pelo excesso de trabalho e é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, é o caso dos médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas e etc.

Apesar de ser um assunto bastante discutido na área de saúde, existem divergências quanto ao seu diagnóstico. Neste sentido, de acordo com Lima (2021) a doença existe, porém discorda como é feito o diagnóstico da doença. Para o autor, existem vários problemas relacionados aos critérios de diagnósticos do Burnout ele menciona quatro critérios de exclusão.

No primeiro, indicadores subjetivos e objetivos de Burnout, entretanto não devem resultar de mera incompetência, o que significa que o desempenho no trabalho costumava ser adequado e que houve diminuição. No segundo, que o indivíduo não sofra de psicopatologia maior. Terceiro, os problemas relacionados à família não devem ser responsáveis pela ocorrência de Burnout. No quarto finalmente a fadiga severa resultante de trabalho monótono ou sobrecarga de trabalho é excluída, porque isso não é necessariamente acompanhado por sentimentos de incompetência ou por redução da produtividade (LIMA, 2021, p.85).

Ainda segundo este mesmo autor, Burnout é uma doença sem semiologia (particularmente sinais), ou seja: não possui um conjunto de características que permita identificá-la de forma segura e objetiva e, ao integrar esses sinais com as queixas do paciente (sintomas), fazer um diagnóstico e possibilitar diagnósticos diferenciais com todas as demais doenças (LIMA, 2021).

Alguns estudiosos acreditam que a Doença de Burnout não existe, e sobre este aspecto, Lima (2021) faz uma análise crítica detalhada da noção de Burnout, sobretudo, quanto á afirmação de que se trata de uma doença patologia, moléstia, enfermidade ou síndrome. Cita ainda, inúmeros argumentos que evidenciam as incoerências, incongruências, contradições e mesmo absurdos envolvendo a alegada

“doença”, produzindo o que chama “estado de confusão” em que a noção de burnout está mergulhada. Seu ponto de vista coincide com o de vários autores estrangeiros que tratam do assunto” (LIMA, 2021, p. 86-87).

Mesmo diante a descrença sobre a existência ou não da doença por alguns autores, a SB, ganhou notoriedade e, foi reconhecida, como doença ocupacional pela organização mundial da saúde (OMS).

## 2. BURNOUT NO TRABALHO

Este tópico tratará da incidência de Burnout nos ambientes laborais. Nota-se que tal síndrome tem sido alvo de constantes pesquisas e merece atenção especial.

Como já mencionado, o burnout se caracteriza por um desgaste que prejudica os aspectos físicos e emocionais, levando a um esgotamento profissional. (GONÇALVES; ROSA, 2021).

Muitas empresas, durante a pandemia tiveram que se adequar à nova realidade, alguns profissionais migraram para o trabalho remoto e essas mudanças, acarretaram, em alguns casos, labor em sobre jornada sem as observâncias de normas mínimas de proteção aos trabalhadores. Durante esse período, muitos empregadores intensificaram a cobrança por produtividade gerando o aumento da doença (GONÇALVES; ROSA, 2021).

Durante a pandemia, a busca por atendimento médico aumentou de forma exponencial, levando uma sobrecarga dos profissionais de saúde, gerando abalos na saúde mental desses profissionais. Sabemos que a atividade prestada pelos profissionais de saúde é por sua natureza insalubre. A CLT, em seu artigo 189, considera “insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde [...]” (BRASIL, 1943). A pandemia além de tornar o ambiente de trabalho ainda mais insalubre, gerou medo e insegurança de todos aqueles que ali se encontravam.

Embora a Constituição da República de 1988, em seu artigo 200, VII, prever que o trabalhador tenha direito a um ambiente de trabalho saudável, a mesma codificação, assegura ao trabalhador o direito à vida e à saúde. Entende-se que com um ambiente de trabalho saudável, haverá menores riscos de trabalhadores doentes, ainda que na ordem psíquica ou física.

Os direitos fundamentais, vida e saúde são invioláveis e devem ser, portanto, protegidos, pelo Estado, quanto pelo empregador. Esses direitos estão expressos no *caput* do artigo 227, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

O desequilíbrio, na saúde do empregado pode levá-lo a exaustão, ao estresse emocional, insatisfação, gerando absenteísmo, licenças por auxílio doença, atingindo assim, níveis altíssimos de desgastes físico e mental dos trabalhadores (GONÇALVES; ROSA, 2021). Para as autoras, um ambiente laboral que tende a ser

negativo, insalubre e estressante, ainda que remoto, pode ser gatilho para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Vale ressaltar, que o Instituto da Justa Causa, também se aplica ao empregador. O artigo 483 da CLT, trata da Rescisão Indireta, mais conhecida como Despedida Indireta, que surge, quando o empregador e o seu superior hierárquico, comete uma falta gravosa, ensejando a extinção laboral por iniciativa do empregado, garantido a ele, as verbas da dispensa imotivada (BRASIL, 1943). Como exemplo de atitudes que ensejam a extinção indireta do trabalho, podemos citar:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

O empregador deve zelar pela saúde tanto física e emocional de seus colaboradores, diante disso, comprovado algumas atitudes, que poderiam prejudicar a saúde do empregado, o mesmo, poderá pleitear na justiça, a extinção do contrato de trabalho, bem como indenização por danos morais.

### **3. A SÍNDROME DE BURNOUT ENQUADRADA COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

A Síndrome de Burnout é uma síndrome que tem sido cada vez mais discutida na seara da saúde, pois vem despertando a atenção dos líderes da saúde devido ao crescimento assustador na população mundial em vários campos profissionais. A partir de janeiro de 2022, a doença, passou a ser reconhecida por este nome pela Organização Mundial de Saúde (OMS), sendo uma condição ocupacional e se encontra já codificada na CID-11, sendo ela considerada cientificamente como um quadro de estresse crônico relacionado ao trabalho.

#### **3.1 Identificação da Síndrome de Burnout na saúde**

Sabemos que a Síndrome de Burnout não escolhe uma pessoa ou profissão específica. Qualquer pessoa pode ser capaz de adquirir esta síndrome. Porém, vamos trazer mais a fundo como identificar a Síndrome de Burnout na área da saúde. A princípio, segundo o Ministério da Saúde, o diagnóstico da Síndrome de Burnout é feito por profissional especialista após a análise clínica do paciente. Os profissionais de saúde indicados para identificar o problema são o psiquiatra e o psicólogo.

A identificação da síndrome pode partir do ambiente familiar, onde os parentes ajudam a pessoa a reconhecer sinais de que precisa de ajuda, pelo laço da convivência e proximidade. Na área da saúde, a síndrome poderá ser identificada, segundo o Ministério da saúde, no âmbito do Sistema Único de Saúde (BRASIL,2020).

No âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) está apta a oferecer, de forma integral e gratuita, todo

tratamento, desde o diagnóstico até o tratamento medicamentoso. Os Centros de Atenção Psicossocial, um dos serviços que compõem a RAPS, são os locais mais indicados.

No caso dos profissionais da saúde é utilizado o MBI-HS, que é um questionário de autorrelato de 22 itens que consiste em três dimensões pontuadas independentemente (exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal). As perguntas no MBI-HS classificam sentimentos relacionados ao ambiente de trabalho de um indivíduo em uma escala Likert de 7 pontos (VALLE FILHO; BREGALDA, 2020).

A escala de exaustão emocional inclui 9 itens e identifica indivíduos que estão emocionalmente exaustos ou que se sentem superdimensionados no trabalho. A escala de despersonalização inclui 5 itens e identifica aqueles que têm uma resposta impessoal aos pacientes do quais estão cuidando. Já a escala de realização pessoal inclui 8 itens e avalia a falta de realização e sucesso relacionados ao trabalho. (VALLE FILHO; BREGALDA, 2020).

Entre os três fatores presentes no Burnout, identificou-se a exaustão emocional como sendo o mais prevalente<sup>1,10,12,14,18</sup> (chegando a 54%, de acordo com Aldrees et al.(2010), uma vez que é o sintoma que mais representa as consequências que o estresse no trabalho pode causar aos profissionais de saúde. O segundo quesito mais prevalente é a despersonalização, seguida da baixa realização pessoal (SILVEIRA et al., 2016).

Conforme descrito acima percebe-se que o ambiente de trabalho do profissional da saúde é por si só estressante, onde em todo o momento eles, lidam com a pressão, trazendo o cansaço físico e mental. Esse tipo de tensão pode acarretar diversas doenças, como depressão, a própria Síndrome de Burnout, entre outras.

#### **4. SINAIS E SINTOMAS DA SÍNDROME DE BURNOUT**

De acordo com Lima (2021, p. 46-47), esta doença origina em problemas de saúde psicológicos que pode levar a pessoa a se sentir “emocionalmente exaurido; consumido; exausto ao final de um dia tenso em meio a outras pessoas; cansado pela manhã; frustrado; sentir que está sobrecarregado; sentir que pessoas são fontes de estresse; sentir que está no limite”.

Ainda segundo o autor, Burnout é constituído por alguns aspectos importantes que no qual o referido autor elencou três deles:

**Exaustão Emocional:** trata-se do fator central do esgotamento caracterizado principalmente pelo desgaste emocional. Há um grupo de transtornos psiquiátricos que, surpreendentemente, alinha-se à perfeição aos pressupostos da noção de burnout, dado que podem comprometer principalmente as habilidades e capacidades de desempenho.

**Despersonalização:** A pessoa passa a desenvolver um distanciamento afetivo de uma pessoa em relação a outra, poderá apresentar sentimentos como: Tratar os outros de forma fria, com objetivos inanimados, tornar-se insensível com as pessoas, podendo se tornar-se emocionalmente indiferente. **Realização profissional:** São variáveis sempre relacionadas ao trabalho. Trata-se dos episódios maníacos do bipolar, da ciclotimia e da hipomania. Para mania, pode-se dizer, em linguagem coloquial, que o mundo pode estar desabando ao seu redor, mas acharão tudo ótimo (LIMA, 2021, p. 52-59).

As doenças psicológicas apresentam sintomas clínicos de seus aparecimentos e quando relacionado à Síndrome de Burnout, são correlacionados alguns sinais e sintomas importantes como: transtorno de adaptação, ansiedade, depressão, transtorno psiquiátrico (LIMA, 2021).

Nota-se a semelhança entre o estresse e da Síndrome de Burnout, entretanto existem pontos que diferenciam um do outro. No estresse a pessoa assume uma postura de excesso de compromisso, crises de pânico, acompanhado de emoções acentuadas ficando assim sem energia, enquanto no Burnout o profissional é caracterizado pelo descompromisso emocional, distanciamento das pessoas, falta de empatia com outros, paranoias que são respostas crônicas ao estresse laboral (LIMA, 2021).

Muitos profissionais não conseguem lidar com os sintomas da síndrome e com o estresse ocupacional, gerando assim altos índices de abandono de profissão, ou insatisfação no trabalho. Outros profissionais se dizem acostumado com os sinais e sintomas e procuram conviver com elas, entretanto os mesmos se veem evidenciados pela contagem por feriados, férias e aposentadorias. Todos estes se fazem necessário o apoio médico e psicológico para acompanhamento e tratamento desta doença.

#### **4.1 Tratamento e prevenção da Síndrome de Burnout**

Segundo o Ministério da Saúde, o tratamento da síndrome de Burnout é feito, geralmente através de psicoterapia, mas sendo possível também o tratamento através de remédios como antidepressivos e/ou ansiolíticos. Como qualquer tratamento, não é possível surtir efeito de um dia para o outro, sendo que normalmente, o tratamento da síndrome de Burnout leva em média de um a três meses, podendo perdurar por mais também, dependendo de cada caso (BRASIL, 2020).

Também poderão ser usadas como forma de tratamento as mudanças nas condições de trabalho, e principalmente, mudanças de hábitos e estilos de vida. Vale ressaltar que as atividades físicas deverão ser regulares e para aliviar o estresse, é interessante fazer alguns exercícios de relaxamento (BRASIL, 2020).

É recomendado que ao ser diagnosticado (a) com a SB, o paciente tire férias e faça atividades de lazer com as pessoas mais próximas, como a família, amigos e etc. (BRASIL, 2020)

Caso o paciente não faça os tratamentos adequados, poderá desenvolver o agravamento dos sintomas, incluindo perda total da motivação e distúrbios gastrointestinais. Em situações mais graves, a pessoa poderá até desenvolver um quadro de depressão, onde poderá ser indicativo de internação para avaliação e possíveis intervenções médicas (BRASIL, 2020).

Algumas recomendações do Ministério da Saúde são definir pequenos objetivos na vida profissional e pessoal, participação de atividade de lazer com amigos e familiares, fugir da rotina diária, evitar contato com pessoas negativas e etc. (BRASIL, 2020).

Acreditamos que a melhor forma de não adquirir a SB, é trabalhar em cima da prevenção, pois através dela, a pessoa poderá evitar ou diminuir o estresse no trabalho. Conforme escrito acima, a pratica de exercícios físicos são essenciais, portanto, entendemos que seja necessário a prática de exercícios físicos e momentos de lazer antes mesmo dos primeiros sintomas.

## 4.2 Burnout e os profissionais da saúde

A área da saúde, como foco a enfermagem, se destaca como uma das profissões mais desgastantes, devido a diversas conjunturas de sua prática profissional, causando exaustão física e mental. É esperado dos profissionais da enfermagem, usualmente um atendimento ao paciente com paciência e empatia, mesmo em um ambiente altamente estressante, com poucos recursos e uma carga de trabalho excessiva, exigindo do enfermeiro um custoso equilíbrio entre esses fatores que interferem em sua vida profissional (VALLE FILHO; BREGALDA, 2020).

De acordo com a pesquisa realizada pelo Coren-SP, um dos principais medos dos profissionais de Enfermagem durante a pandemia é o de ficarem doentes e precisarem ser cuidados. O estudo, que contou com a parceria da Universidade do Oeste Paulista (Unoeste), ouviu 13.587 profissionais de Enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem). A maioria das pessoas entrevistadas (87%) são mulheres. A pesquisa apontou, ainda, que 80% dos participantes estão em contato com casos suspeitos ou confirmados de covid-19 no trabalho. Entre as pessoas ouvidas, 93,3% têm medo de levar o novo coronavírus para seus familiares; quase 60% dos profissionais de Enfermagem residem com pessoas do grupo de risco. Além disso, as pessoas relataram preocupação de ficar doente (86%) e de ter cuidados exagerados com contatos pessoais, higiene e limpeza (81,7%) (ESTADÃO/SUMMIT SAÚDE BRASIL, 2020).

Com as pesquisas realizadas, pelo o Coren-SP o grupo entende que a área da saúde já possuía um ambiente extremamente estressante, e com a chegada da Covid-19, as coisas se agravaram, pois os profissionais conviveram diariamente com o medo. Medo de infectar algum ente querido, medo de perder a própria vida. Hoje estamos vencendo o vírus, e devemos agradecer a eles, que lutaram com todas as forças para ajudar a população. Vimos também a necessidade de realizarmos nossa pesquisa, para que venhamos ter dados e verificar se os profissionais da saúde de Belo Horizonte também compartilham do mesmo sentimento.

## 5. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para alcançar o objetivo proposto foi a pesquisa quali-quantitativa de revisão bibliográfica, elencando as informações mais relevantes a respeito do assunto, além da aplicação de um questionário com 9 questões sobre a Síndrome de Burnout e a Covid-19, e também uma pesquisa de campo com uma médica que conviveu com a Síndrome de Burnout durante 15 anos.

A aplicação de questionários sobre a ótica de Gil (2008), é definida como uma técnica de investigação composta por números de questões apresentadas aos sujeitos da pesquisa, com intuito de conhecer as opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, sendo um instrumento que coleta informações do passado, no presente, mas em relação com o passado e proporção para o futuro. O *link* da pesquisa foi enviado para diversos profissionais da área de saúde, de ambos os sexos e idade que estavam trabalhando ou trabalharam durante a pandemia da Covid-19.

Após responderem as questões, os questionários foram enviados automaticamente para a Plataforma do *Google* para que os dados fossem compilados.

## 6. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na pesquisa realizada, 94 profissionais da saúde nos responderam. Onde 92% eram mulheres com média de idade de 30 a 50 anos, sendo os turnos variados, como 40, 44 e chegando até 60 horas semanais.

Para nossa surpresa, pesquisa apontou que 24,5% dos respondentes, não sabem ou nunca ouviram falar sobre a Síndrome de Burnout. Mostrando assim a necessidade de maior divulgação sobre a doença.

Já ouviu falar da Síndrome de Burnout?

94 respostas

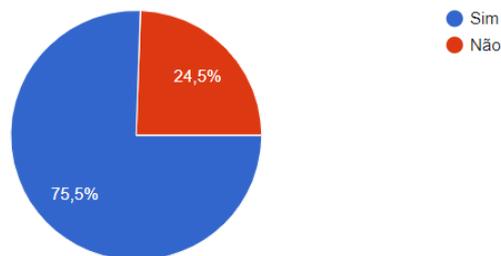


Imagem retirada da pesquisa do Google Docs

Entre as pessoas respondentes, 89% se sentiram esgotados, 94,6% se sentiram estressados e 69,6% tiveram sobre carga no trabalho. Com tanto estresse, pensávamos que os hospitais estavam cuidando de seus funcionários, mas de acordo com a pesquisa, 68,6% das pessoas não tiveram nenhum apoio do hospital em que trabalham ou trabalharam durante o período da pandemia, pelo contrário, algumas pessoas deixaram comentários dizendo que os gestores aumentavam as cobranças e não davam nenhum suporte, sendo até o caso de serem advertidos. Mas tivemos muitos exemplos em que os hospitais se preocuparam com o bem estar de seus funcionários, dando assistência psicológica e afastando aqueles que estavam dentro do grupo de risco.

De acordo com os dados da pesquisa, os profissionais da saúde relataram que os maiores medos que sentiram durante a pandemia foi ser infectado ou infectar algum familiar, muitos também relataram que sentiram muito medo de morrer ou perder algum familiar.

Com todos os dados em mãos, o grupo chegou à conclusão que, de fato, que a o trabalho dos profissionais da área de saúde nunca foi fácil, sabemos de todas as dificuldades que eles passam, seja de desvalorização de seus esforços até o sentimento de abandono. Com a pandemia da Covid-19, a pressão aumentou, pois até então era um vírus letal e desconhecido, onde os mesmos conviviam com o medo todos os dias. Acreditávamos que os hospitais estavam dando todo suporte para que os profissionais se sentissem mais seguros, porém não foi o que aconteceu. De

acordo com a pesquisa, em muitos casos, não tiveram nenhum tipo de suporte, apenas aumentaram as cobranças.

Em relação ao pouco conhecimento da Síndrome de Burnout, acreditamos que seja necessário a realização de palestras educativas, banners e panfletos para que todos sejam informados sobre essa doença que age de forma silenciosa.

## **6.1 Da responsabilidade civil do empregador**

Importante ressaltar, que os trabalhadores sejam eles rurais ou urbanos, tem por força Constitucional, direito a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio da saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988).

Como é sabido, o ordenamento jurídico brasileiro prevê em sua codificação, o ressarcimento a danos sofridos, sejam eles de natureza física, moral e material. (BRASIL, 2002).

Para melhor compreensão da responsabilidade civil que recai sobre o empregador em casos de doenças provocadas pelo trabalho, é importante saber a aplicabilidade dos direitos e proteções adquiridas pelos trabalhadores, no que tange o instituto da responsabilidade civil e as suas respectivas espécies. Alguns autores têm a responsabilidade civil como um dever ou obrigação de reparar alguma coisa que se antecede. Vejamos o que relata (TARTUCE, 2019, n.p.).

Da responsabilidade civil que nos remete ao código civil de 2002 sendo baseado o de ato ilícito de acordo com o artigo 186 e o de abuso de direito artigo 187, de início, o ato ilícito é o ato praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direitos e causando prejuízos a outrem. Diante da sua ocorrência, a norma jurídica cria o dever de reparar o dano, o que justifica o fato de ser o ato ilícito fonte do direito obrigacional. O ato ilícito é considerado como fato jurídico em sentido amplo, uma vez que produz efeitos jurídicos que não são desejados pelo agente, mas somente aqueles impostos pela lei.

Conforme Gonçalves e Rosa (2021), o ordenamento jurídico brasileiro, adota a teoria da responsabilidade civil subjetiva, sendo primordial a presença do dolo ou culpa do causador do dano. Contudo, vale ressaltar o entendimento de Válio (2018), que, sendo a doença decorrente do risco da atividade laboral, a responsabilidade pelo infortúnio do trabalhador não pode ser subjetiva, mas objetiva, decorrente da teoria do risco.

Diante, do exposto, as empresas devem observar, as normas que regulam e respeitem o ambiente de trabalho, buscando sempre preservar o equilíbrio, a saúde e bem estar de seus empregados, sob pena de indenizá-los.

É possível identificar o entendimento da justiça sobre a Síndrome de Burnout em alguns julgados.

23/07/20 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Guararapes Confeccões S.A., de Natal (RN), ao pagamento de R\$ 15 mil a uma costureira diagnosticada com a Síndrome de Burnout, que teve como causa, entre outros fatores, o estresse no trabalho (TRT-3, 2021).

O entendimento do TRT da 3ª Região reconhece em um recurso de um processo trabalhista a Síndrome de Burnout como passível de indenização, alegando o

diagnóstico no curso do contrato de trabalho tendo como resultado o afastamento previdenciário do profissional.

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3, 2021)

Desse modo, é possível dizer, conforme bem ressaltaram as autoras Gonçalves e Rosa (2021), que de forma tão expressiva, que os empregadores são responsáveis pelos ônus gerados no pacto laboral, inclusive responsabilizando-se por um ambiente sadio e prazeroso para o empregado, o que é respaldado pela legislação brasileira.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com os dados levantados na pesquisa, muitos profissionais não tem conhecimento da existência da SB, o que demonstrou de forma bastante clara que a Síndrome, precisa ser mais divulgada na seara laboral, através de campanhas de conscientização, haja vista, que a prevenção e o tratamento de forma precoce, gera resultados satisfatórios em todos os âmbitos da sociedade.

Considerando que a presença do empregado dentro de uma empresa, tem um percentual bastante considerável no quesito tempo, observamos a necessidade de as empresas manterem criteriosamente um ambiente saudável que seja propício para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades laborais de forma mais tranquila dentro do horário proposto da sua jornada de trabalho, e que seja de forma justa sem excessos desgastantes de horas extras e cobranças desproporcionais.

A saúde do empregado, deve ser vista como um dos principais objetivos da empresa, e deve, portanto, ser monitorada com toda atenção, além de evitar, desgastes com pedidos de rescisão indireta via judicial, que prejudica a saúde financeira da empresa e abalos emocionais no empregado.

Um ambiente laboral sadio é direito do empregado e dever do empregador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em 20 de maio de 2022.

GONÇALVES, Aline Loredane.; ROSA, Letícia Cristina Gonçalves. Trabalho remoto e possível aumento da incidência da Síndrome de Burnout. **Diálogos Jurídicos Interdisciplinares**. Editora Valor Econômico, 2021.

LIMA, Estevam Vaz de. **Burnout – A doença que não existe**. Editora: Appris, 2021

SILVEIRA, Ana Luiza Pereira da. et al. Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Vol. 14 nº 3. 2016. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/121/pt-BR/sindrome-de-burnout--consequencias-e-implicacoes-de-uma-realidade-cada-vez-mais-prevalente-na-vida-dos-profissionais-de-saude>. Acesso em 20 de maio de 2022.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: lei de introdução e parte geral** – v. 1 / 15. ed. – Rio de Janeiro: Forense 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT 3ª Região. **Doença Ocupacional Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1176511243/recurso-ordinario-trabalhista-ro-110126220175030048-mg-0011012-6220175030048>. Acesso em 20 de maio de 2022.

VALLE FILHO, Jorge G. Castro do.; BREGALDA, Larissa. **Síndrome de Burnout – Um alerta na área da saúde**. Editora: Clube de Autores, julho 2020.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de burnout e a responsabilidade do empregador**. Imprensa: São Paulo, LTr, 2018.108 p.