

A RELAÇÃO DESGASTANTE NO TRABALHO: A ADAPTAÇÃO DAS NORMAS LEGISLATIVAS DIANTE AO RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE LABORAL¹

THE BURNING RELATIONSHIP AT WORK: ADAPTING LEGISLATIVE STANDARDS TO RECOGNIZE BURNOUT SYNDROME IN THE WORKPLACE

Anna Paula Honorato dos Santos²

Erika de Sousa Teixeira³

Rodrigo Araújo Saraiva⁴

RESUMO: A medida que o trabalho nasce e avança surgem consequências na relação entre o trabalho e o trabalhador, em principal a reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como síndrome do esgotamento profissional ou Síndrome de *Burnout*, que causa prejuízos à saúde, devido às características das atividades que o trabalhador exerce em seu ambiente laboral. O presente trabalho procura questionar a Síndrome de *Burnout* e a relação do trabalho e trabalhador sob o viés do ordenamento jurídico brasileiro e os prejuízos à saúde do trabalhador por meio do método qualitativo com pesquisas bibliográficas e na internet. Além de conceituar e contextualizar a doença, demonstrar medidas cabíveis para a prevenção da síndrome do esgotamento profissional, destacar as medidas do ordenamento brasileiro diante a síndrome do esgotamento profissional, relacionar a psicopolítica da produtividade ao *Burnout* e suas consequências, por fim fazer um paralelo entre saúde mental, em principal o *Burnout* no que concerne o ambiente laboral. Uma vez que todos possuem direito a um ambiente de trabalho saudável.

Palavras-Chave: Saúde do Trabalho. Síndrome de Burnout. Direito do Trabalho.

5782

ABSTRACT: As the work arises and progresses, consequences emerge in the relationship between work and the worker, primarily recognized by the World Health Organization as the burnout syndrome, which causes health impairments due to the characteristics of the activities that the worker performs in their work environment. This paper seeks to question Burnout Syndrome and the relationship between work and the worker from the perspective of Brazilian legal framework and the health impairments of the worker through qualitative methods involving bibliographic research and internet searches. In addition to defining and contextualizing the illness, it aims to demonstrate appropriate measures for preventing burnout syndrome, highlight Brazilian legal measures regarding burnout syndrome, relate the psychopolitics of productivity to Burnout and its consequences, and finally draw a parallel between mental health, particularly Burnout, concerning the work environment. Since everyone is entitled to a healthy work environment.

Keywords: Occupational Health. Burnout Syndrome. Labor Law.

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA, Teresina-PI, 03 de junho de 2024.

²Bacharelanda do curso de direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA).

³Bacharelanda do curso de direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA).

⁴ Mestre em Direito e Criminologia pela Universidade Estácio de Sá, UNESA, Brasil e Universidade Fernando Pessoa, UFP, Portugal. Professor e Orientador do Centro Universitário Santo Agostinho.(UNIFSA).

1 INTRODUÇÃO

O Ministério da Saúde conceitua a síndrome de esgotamento profissional popularmente conhecida como *burnout* traduzido do inglês “*burn*” significa queima e “*out*” fora, uma doença emocional com sintomas de escassez física e mental, exaustão extrema, negatividade constante, dificuldade de concentração, alterações repentinas de humor e entre outras (BRASIL,2021).

Conhecida popularmente como depressão do trabalhador, configura exaustão física e mental, um distúrbio psíquico descrito pela primeira vez em 1974 pelo médico alemão Herbert Freudenberger, por estar envolvido no cuidado em relação aos usuários de drogas, a doença foi identificada principalmente em áreas de cuidado e serviço como assistência jurídica, atividade policial, áreas da saúde (FREUDENBERGER,1974).

Pretende-se, no primeiro momento, dissertar sobre o desgaste físico, emocional e cognitivo em relação às condições da ambiência laboral, bem como o ordenamento brasileiro tem se comportado em relação a Síndrome de Burnout, que segundo a Classificação Internacional de Doenças, em sua 11ª edição, incluiu a Síndrome de Burnout como uma enfermidade originária das relações trabalhistas.

O presente estudo, pretende analisar essa doença na perspectiva legislativa, social e histórica, bem como abordar os prejuízos ocasionados à saúde do trabalhador, além de apontar soluções cabíveis à problemática. Possui como pressuposto discorrer sobre o atual ambiente de jornada laboral no direito brasileiro e a Síndrome de *Burnout*. Será abordado a relação do trabalho e trabalhador e a decorrência do aumento de profissionais que contrai a Síndrome de *Burnout*, sob o viés do ordenamento jurídico brasileiro.

A pesquisa que precede este trabalho tem como método qualitativo baseado em um compilado de informações e interpretações científicas de modo descritivo e dedutivo. Fazendo uso de pesquisas descritivas com intuito de retratar o raciocínio dedutivo que expõe a formulação de um problema e vai afunilando a obtenção de resultado com teorias, leis e contextos históricos.

Desse modo, a pesquisa bibliográfica será usada em grande peso, com a busca de informações em livros, aulas e principalmente artigos sobre a temática. E assim, comparar os dados coletados de diferentes autores como o escritor Carlos Leite do livro Curso de Direito do Trabalho, e opiniões de legisladores, de modo conjunto à legislação brasileira, com o fim de chegar a um embasamento direcional quanto à análise do objeto de estudo.

Portanto, será utilizado pesquisa documental em relação a parte de normas e legislações, abordadas em grande quantidade no estudo, com uso constante da Constituição com destaque as

partes da Consolidação das Leis de Trabalho como também documentos oficiais. Tudo isso, com intuito de alcançar os objetivos de analisar o *burnout* à luz do ordenamento jurídico com ênfase na relação desgastante do trabalho e o trabalhador.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICO DO TRABALHO

O trabalho cuja a tradução é de uma palavra em latim “*Tripalium*” que era uma ferramenta de tortura de três paus, uma das primeiras formas de trabalho já registrada foi a escravidão, na qual o escravo era visto como um bem que era adquirido através de conquistas ou por comércio humano, eram vistos como uma mão-de-obra para fazer trabalhos desgastantes em decorrência: sofria maus tratos, castigos, morte e eram vendidos, trocados ou alugados.

Para Marx (1967), o trabalho como uma produção de reprodução sob três aspectos da existência humana: material, vital e espiritual. Para ele, o trabalho garante uma sobrevivência e um equilíbrio entre si e a natureza, o que permite dar saltos da existência orgânica à sociabilidade.

No período do feudalismo ocorria uma troca da mão-de-obra dos servos ao amparo e proteção realizada pelos senhores feudais, nessa fase o trabalho ainda era visto como um castigo. A desigualdade começa na ocorrência de divisão entre as famílias proprietárias e as que não proprietárias, conceituando de uma forma mais superficial as classes sociais; assim como “(...) a 5784
luta de classes, na medida em que a classe proprietária procura aumentar suas posses, impedindo que os demais se tornem proprietários; e na medida em que os não proprietários querem se tornar proprietários, ameaçando as propriedades dos primeiros. (BETTO, p. 14)”.

Com o surgimento da Revolução Industrial colocou em evidência a necessidade de ser discutida a proteção dos direitos aos empregados juntamente com empregadores. A mudança foi tão relevante, a postura dos empregadores em relação ao trabalho escravo que por anos habitual, foi deixada para trás o trabalho escravo sendo substituído pelo trabalho assalariado e sendo protegido pelo contrato de trabalho para modificar antigas culturas que estavam enraizadas na sociedade.

Com demanda elevada nas fábricas para operar as máquinas a vapor e têxteis, a continuidade das péssimas condições de trabalho permanecia, os trabalhadores surgem com a ideia dos sindicatos para melhorias no ambiente de trabalho. As condições de vida dos operários das indústrias em geral, eram insalubres e a ocorrência de exploração aos operários eram recorrentes[...] labutavam em turnos diários de 12 a 16 horas, ampliando para até 18 horas quando a iluminação a gás tornou-se disponível. O salário dos aprendizes era em geral a

metade do que se pagava aos operários, o das mulheres a quarta parte (QUINTANEIRO; BARBOSA e OLIVEIRA, 2002, p.11).

Com as paralisações por parte dos operários que buscavam melhorias no ambiente de trabalho como o saneamento básico era um exemplo. O Estado passou a ser obrigado a intervir, criando uma série de legislações para proteger o trabalhador dos abusos sofridos nas fábricas e as condições precárias de trabalho.

A intervenção estatal nas relações dos trabalhos é decorrência dos abusos que vinham se tornando cada vez mais presentes, cometidos pelos empregadores. A partir do término da Primeira Guerra Mundial ocorre a inclusão dos preceitos relativos aos direitos sociais e ao Direito do Trabalho. E posteriormente, com o Tratado de Versalhes e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os dois consolidados em 1919 a incorporação do Direito do Trabalho, que logo após foi incluída o Direito na Declaração Universal dos Direitos Humanos que serviu de inspiração para a legislação brasileira ao que se refere o direito trabalhista.

No Brasil, a Constituição do Império de 1824, era uma constituição escravista, visto que o escravo era considerado um objeto. Segundo Saes em seu livro a Formação do Estado Burguês no Brasil (1990, p. 112) ressalta que a legislação imperial declarava a desigualdade entre os homens livres e os escravos. Para ele:

A legislação penal do Império (tanto substantiva como processual) indicava, abertamente, o seu caráter escravista. Essa legislação, do mesmo modo que a legislação civil e ao contrário dos demais códigos, mencionava expressamente o escravo: elaborada sob a pressão da escassez crescente de escravos e da luta de classes, ela conferia ao escravo, do ponto de vista criminal (isto é, enquanto sujeito e objeto de delito), um tratamento diferenciado. Assim, por exemplo, se só era legítima a punição dos homens livres quando decretada e executada pela justiça pública escravista (isto é, por latifundiários e proprietários de escravos, enquanto investidos – à maneira pré-burguesa – da função judicial), inversamente, era legítima a punição de homens escravos, em caráter privado (cárcere privado, castigos físicos), pelos seus senhores [...] Complementarmente, se todo homem livre podia apresentar, em justiça, queixa contra o seu ofensor, esse direito era expressamente vedado ao escravo, quando o seu ofensor era, ao mesmo tempo, o seu senhor.

Em 1889, com a Proclamação da República, havia uma legislação trabalhista mais nada inexpressiva. Com a Constituição Republicana em 1891, limitou-se a prever de maneira genérica a liberdade de associação sindical. E com a revolução de 1930, onde no período Getúlio Vargas estava no poder, é elaborado um Decreto N° 19.433, instituindo o Ministério do Trabalho.

A primeira vez que foi tratado os direitos sociais e o salário mínimo e a pluralidade sindical foi na Constituição de 1934, que vale destacar a única que alude sobre esse tema e prevê a pluralidade sindical, podendo ter mais de um sindicato por categoria. Na Constituição de 1937

é destacada pelo intervencionismo estatal que foi a resposta à pluralidade sindical, que antes estava prevista e ocorreu a intervenção do estado começou a vigorar a unicidade sindical.

O surgimento da Justiça do Trabalho ocorreu inicialmente em 1939, que parte do executivo e posteriormente integra ao poder judiciário. Uma consequência dos movimentos sindicais e da demanda da época. Sendo assim, as primeiras leis trabalhistas foram baseadas nos direitos sociais como dispões o Amauri Mascaro Nascimento (2013):As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres.

Em 1943, sucedeu a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegurava a proteção aos trabalhadores e unificava toda legislação que discorria sobre o mesmo conteúdo, a necessidade constitucional da criação da CLT foi necessário após a criação da Justiça do trabalho.

Sob o viés da Carta Magna, a justiça do trabalho deixa de ser do executivo e passa a ser parte do poder judiciário, prevendo a proibição da discriminação salarial em razão do sexo.

Na Constituição Atual de 1988, prevê um capítulo específico sobre os direitos sociais, do art 6^a ao 11^a, que tem como base de todo o direito trabalhista visto como direitos fundamentais resguardados pela Constituição Federal e pela CLT. Apesar de toda evolução apreciável do 5786 Direito do Trabalho e ao princípio da dignidade humana. De acordo com o portal de notícias G1, no dia 22 de fevereiro, foram resgatados 207 trabalhadores do estado do Rio Grande do Sul em situação análoga a escravidão. Infelizmente é algo que ainda é recorrente na sociedade atual, por causa de vários casos como esse a importância do Direito do Trabalho.

3 NORMAS DE SAÚDE PSICOSSOCIAL DO TRABALHADOR EM RELAÇÃO A SÍNDROME DE BURNOUT

O projeto de lei n° 3588/20 possui como previsão que o governo precisa editar norma regulamentadora (NR) com medidas e gestão aos riscos à saúde mental o qual os trabalhadores são expostos em decorrência de seu ambiente de trabalho

Vários estudos científicos abordam a questão dos riscos psicossociais nos diversos segmentos de atuação. Todavia, é evidente a ausência de medidas reguladoras de enfrentamento e intervenção, capazes de minimizar os riscos e danos causados, muitas vezes por desconhecimento, gestão e até negligência do empregador (PADILHA,2020).

Dito isso, o deputado Luciano Ducci aborda sobre o fato das normas de acidente e prevenção de doenças no ambiente laboral apontarem em sua grande maioria para o campo físico, ou seja, que trata do corpo humano e não sobre a saúde psicossocial. "Os transtornos mentais

podem aparecer em decorrência do contexto laboral, ou podem aumentar o risco de outras afecções, o que justifica uma abordagem preventiva"(DUCCI, 2021).

Por outro lado, no que se trata da segurança e da medicina do trabalho, a norma regulamentadora NR- 17, busca uma forma de regulamentar os artigos 175, 176, 178,198,199 da CLT. A norma estabelece parâmetros para permitir que haja uma adaptação do trabalho às necessidades psicofisiológicas dos trabalhadores.

Dessa forma, os trabalhadores têm garantidos o direito a uma ambiência laboral saudável. Ademais na Consolidação das leis do trabalho (CLT) em seu artigo 157, no parágrafo primeiro, impõe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Em contrapartida, em um mundo onde a produtividade vem sendo cada vez mais priorizada, a competição entre as empresas em busca de melhores resultados pode vilipendiar os direitos assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro, sem considerar as garantias trabalhistas e como consequência resulta a violação da integridade física e moral dos empregados. Por conta disso, o empregador adquire obrigações acessórias, ou seja, outras tarefas além do acordado no contrato por conta de sua responsabilidade objetiva. Segundo Leite (2020, p 483):

A responsabilidade objetiva ocorre quando o causador de determinado dano (moral ou material) tem o dever de indenizar, independentemente da comprovação de que tenha agido com dolo ou culpa, sendo suficiente, portanto, que fique configurado o nexocausal entre a atividade desenvolvida e o dano sofrido pela vítima.

5787

Portanto, quando constatada a síndrome de *Burnout*, o empregador deve emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) de acordo com artigo 22 da lei 8.213/91. Segundo o artigo 19 da mesma lei, define o acidente do trabalho como sendo aquele 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.

Que posteriormente na mesma Lei nº 8.213/91 faz uma assimilação e definição do acidente do trabalho às doenças ocupacionais e uma divisão do que seria uma doença profissional e do trabalho, que expõe:

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.

É uma doença que causa prejuízo à saúde e que está relacionada com o trabalho em si, por conta das características que o trabalhador exerce, ligadas às condições extenuantes do ambiente de trabalho, se enquadrando como um conjunto de sintomas incapacitantes momentaneamente

ou não, como consequência de uma condição laboral e sendo reconhecido pela previdência social como doença ou acidente de trabalho.

Tendo em vista isso, quando há o enquadramento de doença ocupacional, a empresa acaba por ficar obrigada a noticiar o INSS e emitir um formulário sobre Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Além disso, no artigo 168 da CLT aborda os casos de obrigação do exame médico no empregado, por conta do empregador, nas situações de admissão, demissão e periodicamente.

Nesse sentido, é perceptível que ao seguir o cumprimento das avaliações periódicas por conta do empregador segundo o artigo 168 da CLT, permite a identificação adiantada dos trabalhadores acometidos pela síndrome do esgotamento profissional, e torna possível a redução dos casos mais graves.

Após o reconhecimento da síndrome, é recomendado que o empregado apresente um atestado ao seu empregador para concessão de licença médica por um período de 15 dias. Na situação em que a licença se estende, o trabalhador será acolhido pelo benefício do auxílio doença disponibilizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em casos mais graves pode chegar a obter uma aposentadoria por invalidez.

Segundo o artigo 118 da lei 8.213 (Lei de benefícios da previdência social). O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (BRASIL, 1991). 5788

Desse modo, no INSS há o benefício de incapacidade temporária e o benefício de incapacidade permanente. O primeiro, se trata de um auxílio concedido a pessoas que por razão de doença mental estão incapacitadas temporariamente de trabalhar. O segundo, trata sobre também um auxílio disponibilizado a pessoas que por razão de alguma doença mental estão permanentemente incapacitadas de trabalhar.

4 RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA E A NECESSÁRIA ATUALIZAÇÃO DAS NORMAS LEGISLATIVAS

É uma doença que causa prejuízo à saúde e que está relacionada com o trabalho em si, por conta das características que o trabalhador exerce, ligadas às condições extenuantes do ambiente de trabalho, se enquadrando como um conjunto de sintomas incapacitantes momentaneamente ou não, como consequência de uma condição laboral e sendo reconhecido pela previdência social como doença ou acidente de trabalho.

Portanto, a Síndrome de Burnout foi classificada pela Organização Mundial de Saúde como uma doença ocupacional no dia 1 de janeiro de 2022, nova classificação foi aprovada na 72ª Assembleia Mundial da Organização Mundial da Saúde.

Segundo Eymi Rocha (2023) a doença é causada principalmente por conta do excesso de trabalho que é uma atividade que ocupa grande parte dos dias das pessoas, devido a isso a doença está intimamente ligada às pessoas que estão no mercado laboral e intimamente ocasionadas pelas demandas e responsabilidades do trabalho.

De acordo com Dráuzio Varella (2022) sendo um distúrbio psíquico caracterizado pelo esgotamento físico, estresse e exaustão, provocado por condições de trabalho desgastantes como prazos apertados, excesso de tarefas, funções, um ambiente opressivo e baixa remuneração acabam por criar um estado de tensão permanente. Deve-se procurar uma psicóloga ou um psiquiatra e cuidar da saúde mental assim como a física.

4.1 A PSICOPOLÍTICA DA PRODUTIVIDADE E O BURNOUT

Um estudo conjunto realizado pela Organização Mundial. Longas jornadas de trabalho estão aumentando mortes por doença cardíaca e acidente vascular cerebral da saúde. Genebra: OMS, 2021. Fez uma estimativa de que aproximadamente 750 mil pessoas morrem de AVC 5789 devido a longa jornada de trabalho. Com isso, se somado ao estudo feito pela ADP realizado em abril de 2022 com 32.924 trabalhadores, concluiu que comparado a antes da pandemia, o tempo era de 7,3 horas extras sem pagamento por semana passou a ser de 8,5 horas extras sem pagamento por semana.

Indubitavelmente, é possível afirmar que o trabalhador atua em sua profissão após o fim de seu expediente, de modo a perpetuar um ciclo de trabalho sem fim de maneira a estar acessível 24 horas por dia. Como diz o autor do livro "A sociedade do cansaço", Byung-ChulHan (2021) "O celular é um instrumento de dominação. Age como um rosário".

O ambiente de trabalho também é um fator primordial para causar ou meio de se evitar um burnout. Por exemplo, em um ambiente de alta incidência de assédio moral é provável que ocorra maiores casos de síndrome de burnout, pois a causa e consequência estão intimamente ligados a essa situação. Em contraposição, quanto mais adequado e respeitoso à dignidade humana for a ambiência laboral, menos as chances de se desenvolver a síndrome do esgotamento profissional.

Dessa forma João Leal Amado dispõe:

Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, rectius, vende parte do seu tempo. Na escravidão, o que se compra é o próprio sujeito, é o homem, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem (AMADO,2018, n.p).

Uma pesquisa de Bem-Estar da Gallup-Sharecare (2019), ratifica a ideia de que um ambiente de trabalho saudável promove um melhor desempenho e menos custos e despesas relacionadas a saúde, visto que o trabalho além de ser uma fonte de renda também é uma forma das pessoas alcançarem realização pessoal uma vez que “a saúde mental é fundamental para um trabalho produtivo” (VARELLA, 2019).

Entretanto, à medida que o mundo se desenvolve, a classe trabalhadora ainda é submetida a jornadas de trabalhos cansativos para possibilitar uma maior produção em larga escala, como afirma Wonsoski (2021, p.11). Com a pandemia, intensificou-se o trabalho home office, ou seja, a casa passou a ser também um local de trabalho por conta das atividades laborais no ambiente realizadas de acordo com Esquinelato e Soares (2019).

De acordo com a Anamt (2018), uma pesquisa realizada pela ISMA-BR(International Stress Management Association no Brasil), cerca de 30% dos profissionais do Brasil sofrem da síndrome de esgotamento profissional. Assim, é concretizado o abordado por Correia (2021), o *Burnout* é uma doença ocupacional, pelo motivo de se desenvolver que possui contato com situações fatorias de estresse presentes no ambiente de trabalho. 5790

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo do presente trabalho acadêmico, é analisar o trabalhador diante da relação bilateral e como as normas legislativas têm se adequado ao reconhecimento das relações desgastantes que podem ocasionar a síndrome de *burnout*. Desse modo, é imprescindível a abrangência das normas jurídicas para o trabalhador que desenvolve uma doença por circunstâncias do ambiente laboral que está incluída. Com reconhecimento legal da síndrome de *burnout* como doença ocupacional, garante aos trabalhadores afetados acesso a direitos apropriados, causados pelo desgaste de trabalho.

O desgaste no ambiente laboral tem impacto direto na vida do indivíduo, ocasionando uma série de problemas e dificultando o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho. As pessoas que sofrem com o *burnout* desenvolvem dificuldade de convívio social entre os colaboradores na empresa, amigos ou familiares.

Dessa forma, o reconhecimento da gravidade da síndrome não deve ser subestimada, sendo uma condição que afeta profundamente a saúde física, mental e emocional do trabalhador. Portanto, a prevenção é crucial para prevenir o esgotamento profissional e os empregados devem observar os sinais prévios que a doença manifesta.

As normas legislativas devem certificar a proteção dos trabalhadores contra a síndrome do esgotamento profissional, por configurar o polo mais frágil da relação trabalhista, deve ter medidas para a implementação de limites de carga horária, pausas apropriadas e promover a estabilidade entre a vida pessoal e profissional.

O ambiente de trabalho saudável é fundamental para que os colaboradores desempenhem suas funções com maestria, juntamente com uma cultura interna para prevenção do burnout que valorize o equilíbrio e incentivo mútuo entre os colaboradores e que resulte no bem-estar entre os trabalhadores .

É fundamental entender e reconhecer a doença do esgotamento profissional para identificá-la nos empregados e empregadores e a adaptação das normas que é crucial para proteger os trabalhadores. É preciso a redução do estigma criado à doença ao qual pode afetar qualquer profissional e a busca por apoio é necessária para prevenção, tanto para o tratamento já identificado pelos profissionais da saúde. Requer uma conduta multifacetada e colaborativa dentro da empresa, que deve ser priorizado o bem-estar e a saúde mental tanto para a qualidade de vida como para o desempenho da empresa.

5791

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida:** sobre o direito à desconexão profissional. N.52. Campinas-SP. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, 2018.

ALVES, Késia Ferreira; PEDROSA, Jussara Melo. **O assédio moral decorrente das relações de trabalho como fator desencadeador da síndrome de burnout.** 2019. Disponível em:<https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1307> Acesso em: 03 de out. de 2023.

Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT). **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a Síndrome de Burnout.** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 06 de out de 2023.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24/07/1991** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 de out. de 2023.

BRITTO, Cezar. **Aspectos históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho 78.1 (2012): 46-66.

Câmara dos Deputados. **Proposta prevê norma regulamentadora para prevenir transtornos mentais no trabalho**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/708194-proposta-preve-norma-regulamentadora-para-prevenir-transtornos-mentais-no-trabalho/>. Acesso em: 26 de dezembro de 2023.

CORREIA, Danylla. Síndrome de burnout - o Esgotamento Laboral que vai além do estresse!. Disponível em: <https://dradanylla.jusbrasil.com.br/artigos/i185112104/sindrome-de-burnoutoesgotamento-laboral-que>. Acesso em: 3 dez. 2023.

DANYLLA, Dra. **"Síndrome de Burnout: Esgotamento Laboral que Atinge Profissionais"**. Jusbrasil, <https://dradanylla.jusbrasil.com.br/artigos/i185112104/sindrome-de-burnoutoesgotamento-laboral-que>. Acesso em 22 de maio de 2024

ESQUINELATO, Hatue Martinhão. **SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL MODERNA E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR UNIVEM**, 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martinh%3%a30.pdf?seq...> Acesso em 23 de novembro de 2023.

Exame. **"Burnout vira doença do trabalho em 2022: o que muda agora?"**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em: 21 de março de 2024.

5792

FANJUL, Sergio C. **Byung-Chulhan: o celular é um instrumento de dominação. Age como um rosário "** .2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/cultura/2021-10-09/byung-chul-han-o-celular-e-um-instrumento-de-dominacao-age-como-um-rosario>. Acesso em 20 de out. de 2023.

FREI BETTO. **OSPB :Introdução à política brasileira**. 2 ed. São Paulo : Ática, 1986.

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Janeiro Branco: mês de conscientização pela saúde mental e emocional. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/janeiro-branco-mes-de-conscientizacao-pela-saude-mental-e-emocional>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

Jusbrasil. **Trabalhador com síndrome de Burnout tem direito a licença médica: entenda os direitos e conheça a doença**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/trabalhador-com-sindrome-de-burnout-tem-direito-a-licenca-medica-entenda-os-direitos-e-conheca-a-doenca/i199462583>. Acesso em: 03 de janeiro de 2024.

KNAPIK, Márcia Carneiro. **O trabalho humano: das sociedades comunais ao modo de produção feudal**.2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra: **Curso de direito do trabalho**, 12. Ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2020.

Hatue, M. A. Martinhão, M. T. **"Impacto da Síndrome de Burnout na Produtividade e na Qualidade de Vida dos Trabalhadores"**. Anais do XX Encontro de Iniciação Científica do

Univem, Marília, v. 20, n. 1, p. 100-110, 2014. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1829/Artigo%20-%20Hatue%20Martinh%c3%a3o.pdf?seq...> Acesso em 20 de abril de 2024.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. In: FROMM, E. Conceito marxista de homem. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. **A mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do direito do trabalho**. Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania, v. 3, n. 1-2012, 2012.

Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2024.

QUINTANEIRO, T.BARBOSA, M.L. O.; OLIVEIRA, M. G.. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2.ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2002. 159p. WEBER, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo. 15.ed. São Paulo: Martin Claret, 2004. 230p.

SANTOS, Kátia. **Trabalho como conceito filosófico**. Revista Filosofia. São Paulo: Editora Scala. Edição 42, 2013.

5793

SILVEIRA BUENO, Francisco. **Grande Dicionário Etimológico-Prosódico da Língua Portuguesa**. 8º. volume, Saraiva, S. Paulo, 1967, p. 4020.

Trabalhadores resgatados em situação de escravidão no RS: o que se sabe e o que falta saber. Globo G1, Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/02/27/trabalhadores-resgatados-em-situacao-de-escravidao-no-rs-o-que-se-sabe-e-o-que-falta-saber.ghtml>. Acesso em: 15/03/2024

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

VARELA. Dráuzio. **Síndrome de burnout**- Drausiocast. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/podcasts/drauziocast/sindrome-de-burnout-drauziocast-190/>. Acesso em: 20 de out. de 2023.