

BURNOUT EM EMPREGADOS PLANTONISTAS: AS CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME E AS MEDIDAS DE PREVENÇÃO NECESSÁRIAS

Jéssica Martins de Lima Grimaldi¹
Amanda Cristina Miranda Moquedace²
Uerlei Magalhães de Moraes³

RESUMO: A Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente do ambiente laboral, tem se tornado cada vez mais comum entre trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas, pressão por produtividade e condições adversas no exercício de suas funções. Este artigo analisa o conceito da síndrome sob a ótica jurídica trabalhista, utilizando como base a legislação brasileira, a doutrina e jurisprudência recente. Aborda-se a responsabilidade do empregador, o enquadramento da doença como acidente de trabalho e os direitos do trabalhador acometido. Conclui-se que a Síndrome de Burnout é uma realidade que exige do empregador, ações efetivas de prevenção e promoção da saúde mental no trabalho, sob pena de responsabilidade civil e trabalhista. A proteção do trabalhador passa necessariamente pela adoção de práticas organizacionais mais humanas e legalmente adequadas.

Palavras-chave: Burnout. Trabalhadores. Legislação brasileira.

4142

ABSTRACT: Burnout Syndrome, characterized by physical and emotional exhaustion resulting from the work environment, has become increasingly common among workers subjected to exhausting working hours, pressure for productivity, and adverse conditions in the exercise of their duties. This article analyzes the concept of the syndrome from a labor legal perspective, based on Brazilian legislation, doctrine and recent jurisprudence. It addresses the employer's responsibility, the classification of the disease as a work accident and the rights of the affected worker. It is concluded that Burnout Syndrome is a reality that requires the employer to take effective actions to prevent and promote mental health at work, under penalty of civil and labor liability. The protection of the worker necessarily involves the adoption of more humane and legally appropriate organizational practices.

Keywords: Burnout. Workers. Brazilian legislation.

¹Graduanda em Direito - Faculdade São Lucas.

²Graduanda em Direito - Faculdade São Lucas.

³Professor orientador no curso de Direito - Faculdade São Lucas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Interamericana de Rondônia (UNIRON). Docente do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário São Lucas (UNISL) - Grupo Afya Educacional, em Porto Velho, Rondônia, Brasil.

I. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, ou esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico resultante da exposição prolongada a estresses ocupacionais, caracterizando-se por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Essas condições afetam especialmente trabalhadores submetidos a jornadas extenuantes e ambientes laborais hostis, como ocorre frequentemente com os empregados plantonistas (VÁLIO, 2018). Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno relacionado ao trabalho, a Síndrome de Burnout ganhou relevância não apenas no campo da saúde mental, mas também no âmbito jurídico, uma vez que acarreta sérias implicações nas relações trabalhistas e na responsabilidade dos empregadores (MENDANHA, 2023).

Dessa forma, este artigo tem por objetivo geral analisar os impactos da Síndrome de Burnout entre empregados plantonistas à luz da legislação trabalhista e previdenciária brasileira, buscando compreender os direitos assegurados a esses profissionais e as obrigações legais impostas aos empregadores. Como objetivos específicos, pretende-se: apresentar o conceito e os sintomas característicos da Síndrome de Burnout; identificar os fatores de risco associados ao regime de plantão; examinar as normas legais relacionadas à saúde e segurança do trabalho; analisar decisões judiciais que reconhecem o Burnout como doença ocupacional; e discutir boas práticas preventivas que devem ser adotadas pelas empresas para resguardar a saúde física e mental de seus trabalhadores.

Para tanto, será utilizada como metodologia a pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, com base na revisão bibliográfica de obras jurídicas e psicológicas, bem como na análise da legislação trabalhista e previdenciária brasileira e jurisprudência dos tribunais. Assim, pretende-se construir uma abordagem interdisciplinar, com ênfase na interface entre o Direito do Trabalho e os aspectos médicos e psicológicos da síndrome, a fim de contribuir para o fortalecimento da proteção jurídica e da saúde ocupacional dos trabalhadores.

2. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A saúde e segurança do trabalho são fundamentais para garantir que os trabalhadores desempenhem suas funções sem comprometer sua integridade física e psíquica. As obrigações dos empregadores, nesse contexto, estão amplamente regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Norma Regulamentadora (NR) nº 17, que

visa a adequação das condições de trabalho às necessidades dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao ambiente físico e psicológico.

Adicionalmente, a Norma Regulamentadora 01 (NR 01) do Ministério do Trabalho e Emprego, atualizada pela Portaria nº 1.419/2024 do Ministério do Trabalho e Emprego, reforça a necessidade de gerenciamento contínuo de riscos ocupacionais e a inclusão de fatores psicossociais no ambiente de trabalho, ampliando a proteção à saúde mental e emocional dos trabalhadores.

O artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados sobre precauções para evitar acidentes e adotar medidas determinadas pelos órgãos competentes.

Além disso, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A legislação brasileira prevê que os empregadores devem proporcionar condições de trabalho seguras, estabelecendo medidas de controle, prevenção e mitigação de riscos. Nesse sentido, “é dever do empregador garantir a saúde e segurança dos seus empregados, fornecendo ambiente de trabalho saudável e livre de riscos” (VÁLIO, 2018). A proteção à saúde do trabalhador deve ser observada também no que se refere ao bem-estar psicológico, sendo essencial a adoção de práticas que minimizem o estresse e as condições de risco à saúde mental. De acordo com Mendanha (2023), as condições de trabalho que exponham o trabalhador a fatores de risco psicológico devem ser ajustadas para evitar o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

4144

3. REGRAS DE PROTEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHADOR

As regras de proteção ao direito do trabalhador no Brasil abrangem diversos aspectos, sendo fundamentadas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em Normas Regulamentadoras (NRs) e em princípios do Direito do Trabalho. Essas regras visam assegurar condições dignas de trabalho, proteger a saúde e segurança do trabalhador e promover a justiça social.

O empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme o artigo 157 da CLT e o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Isso inclui o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a observância das Normas

Regulamentadoras (como a NR-15 e a NR-31) e a adoção de medidas preventivas contra acidentes e doenças ocupacionais.

Ainda, os direitos trabalhistas são protegidos por uma série de princípios que visam resguardar o trabalhador da exploração e assegurar suas condições dignas de trabalho. Os principais princípios relacionados à proteção do trabalhador incluem:

O Princípio das Normas Mais Benéficas, estabelece que, em caso de conflito entre normas, prevalecerá a norma que for mais benéfica ao trabalhador, mesmo que contrária à convenção coletiva ou acordos estabelecidos. Esse princípio busca assegurar que o trabalhador não seja prejudicado por normas que limitem seus direitos. "O princípio das normas mais benéficas visa, principalmente, assegurar que o trabalhador não seja prejudicado por uma interpretação restritiva das normas que lhe conferem direitos" (MENDANHA, 2023).

O Princípio das Condições Mais Benéficas, refere-se à ideia de que, sempre que possível, deve-se buscar garantir ao trabalhador condições de trabalho mais favoráveis à sua saúde e segurança, minimizando os riscos e maximizando o bem-estar do empregado. "No direito do trabalho, deve-se sempre escolher a norma que assegure melhores condições ao trabalhador" (TEIXEIRA, 2023).

O Princípio "In Dubio Pro Operário", postula que, em caso de dúvida sobre a interpretação das normas trabalhistas, deve-se optar pela interpretação que favoreça o trabalhador (VÁLIO, 2018). Isso garante que, em situações de incerteza, a decisão seja sempre mais favorável ao empregado.

Esses princípios refletem o compromisso com a proteção do trabalhador, buscando garantir que o trabalhador não seja colocado em condições prejudiciais à sua saúde ou bem-estar, reforçando o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

4. BURNOUT

4.1. Conceito

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é definida como um distúrbio psíquico de caráter crônico e relacionado diretamente às condições de trabalho. Segundo Maslach e Leiter (2017), duas das maiores referências no estudo do tema, o burnout é composto por três dimensões centrais: exaustão

emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Trata-se de uma resposta ao estresse crônico no ambiente ocupacional, que não foi adequadamente gerenciado.

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), embora não reconheça o burnout como um transtorno autônomo, classifica os sintomas dentro de categorias relacionadas a transtornos de adaptação e ansiedade. Já a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), da Organização Mundial da Saúde (OMS), em vigor desde 2022, reconhece o burnout como um fenômeno ocupacional vinculado especificamente ao contexto de trabalho, afastando interpretações genéricas ou relacionadas a situações pessoais.

Estudos apontam que trabalhadores submetidos a turnos contínuos, alta demanda emocional e falta de reconhecimento estão mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome. No caso dos plantonistas, esse risco é potencializado pelas jornadas irregulares, interrupção do ciclo circadiano, e, muitas vezes, pela sobrecarga emocional no atendimento direto ao público, especialmente em áreas como saúde, segurança pública e hospitalidade (CODO, 2006).

A abordagem multidisciplinar é essencial para compreender o burnout. A psicologia organizacional ressalta que o esgotamento não é um problema individual, mas resultado de uma cultura de trabalho disfuncional. Autores como Dejours (2005) destacam que as estruturas rígidas e desumanizadas no ambiente laboral são fontes recorrentes de sofrimento psíquico, reforçando a necessidade de repensar a organização do trabalho.

Assim, não se trata apenas de um diagnóstico médico, mas de uma questão estrutural, com implicações jurídicas, sociais e éticas. O enfrentamento do burnout exige a responsabilização dos empregadores por meio da aplicação da legislação trabalhista e da promoção efetiva da saúde ocupacional, indo além do reconhecimento formal da doença.

4.2. Consequências

As consequências da Síndrome de Burnout são diversas e atingem tanto o corpo quanto a mente do indivíduo, resultando em uma deterioração significativa da qualidade de vida. No aspecto físico, destacam-se sintomas como cansaço extremo, distúrbios do sono (especialmente insônia), dores musculares crônicas, cefaleias constantes e alterações no apetite. A literatura médica também aponta o aumento do risco de doenças cardiovasculares, como hipertensão e arritmias, devido à exposição contínua ao estresse (LIPP, 2015).

No plano psicológico, os efeitos são ainda mais abrangentes. A pessoa acometida pode desenvolver quadros de ansiedade generalizada, depressão, irritabilidade, baixa autoestima, desmotivação e sensação de fracasso pessoal e profissional. Em muitos casos, há a perda do sentido do trabalho, o que pode desencadear processos de adoecimento mais profundos, como transtornos de personalidade ou ideação suicida. Conforme Maslach e Leiter (2017), “o esgotamento emocional é o primeiro estágio do colapso psíquico que caracteriza o burnout”.

O impacto não se restringe ao indivíduo, mas reverbera no ambiente coletivo de trabalho. A síndrome compromete a produtividade, eleva o absenteísmo, favorece conflitos interpessoais e reduz a coesão das equipes. Em instituições que dependem de plantões e trabalho em turnos como hospitais, serviços de emergência e segurança pública, isso pode comprometer diretamente a qualidade dos serviços prestados à população. Segundo Codo (2006), há uma forte correlação entre o burnout e o fenômeno do “presenteísmo”, em que o trabalhador está fisicamente presente, mas incapaz de exercer plenamente suas funções.

Do ponto de vista institucional, o burnout também acarreta prejuízos econômicos e legais. Empresas que não promovem ambientes saudáveis podem ser responsabilizadas judicialmente, conforme o entendimento jurisprudencial do TST em casos de omissão patronal frente à saúde mental do trabalhador. Além disso, o afastamento recorrente por transtornos psicológicos implica custos elevados para os sistemas previdenciário e de saúde pública, exigindo políticas públicas de prevenção e cuidado.

Em longo prazo, a síndrome pode levar à aposentadoria precoce por invalidez, à perda de vínculos profissionais e até mesmo à exclusão social do indivíduo. Como alerta Válio (2018), “os efeitos do burnout vão além da esfera individual, afetando o ambiente de trabalho, a qualidade das relações interpessoais e o desempenho das funções”. Por isso, é fundamental que empregadores, gestores e políticas públicas reconheçam a gravidade da síndrome e implementem ações eficazes de proteção e prevenção.

4.3. Meios de Prevenção

A prevenção da Síndrome de Burnout exige uma abordagem integrada, que envolva empregadores, empregados, sindicatos e o próprio Estado. Essa abordagem deve considerar não apenas os fatores físicos do ambiente de trabalho, mas também os aspectos emocionais e psicológicos que podem impactar a saúde mental dos trabalhadores. O artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, ao afirmar que a dignidade da pessoa humana é um dos

fundamentos da República, impõe a necessidade de políticas efetivas que garantam condições laborais saudáveis e respeitosas.

A literatura especializada aponta que o Burnout não surge de forma súbita, mas sim como resultado de um processo contínuo de exposição a fatores estressores, como sobrecarga de tarefas, pressão por resultados, ausência de reconhecimento, metas inalcançáveis e relações interpessoais deterioradas. Diante disso, é essencial que as organizações adotem políticas de prevenção que contemplam práticas de gestão mais humanizadas, com metas realistas, ambientes colaborativos, estímulo ao diálogo e valorização do bem-estar emocional de seus colaboradores. Essas ações incluem também o incentivo a programas de qualidade de vida no trabalho, a realização de pausas regulares, o respeito à jornada legal de trabalho e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Do ponto de vista jurídico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, em seu artigo 157, que cabe às empresas zelar pela saúde e segurança de seus empregados. A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia, impõe a obrigação de adaptar as condições laborais às características psicofisiológicas dos trabalhadores, promovendo um ambiente que evite o desgaste físico e emocional. Além disso, outras legislações, como a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxeram à tona discussões sobre o aumento da carga de trabalho e os riscos psicosociais, especialmente no regime de teletrabalho, o que reforça a importância de regulamentações claras quanto ao tempo de desconexão e às condições de trabalho remoto.

As intervenções psicosociais também são fundamentais. A realização de campanhas internas de conscientização, treinamentos sobre identificação precoce dos sintomas da síndrome, acesso a acompanhamento psicológico e criação de canais de escuta e acolhimento são medidas eficazes para reduzir os casos de Burnout. Nesse sentido, Mendanha (2023) destaca que as empresas devem incorporar práticas de gestão de estresse como parte de sua cultura organizacional, visando não apenas o cumprimento legal, mas a valorização do capital humano como ativo estratégico.

Por fim, destaca-se o papel do Estado e dos órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho, na promoção de ações que coibam ambientes de trabalho insalubres sob o ponto de vista mental. Por meio da celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e da propositura de ações civis públicas, tais instituições têm pressionado as empresas a adotarem políticas concretas de prevenção ao sofrimento psíquico dos trabalhadores. Dessa forma, conclui-se que a prevenção da Síndrome de Burnout não

depende apenas de boas intenções, mas da efetiva implementação de medidas estruturais e contínuas que assegurem o direito dos trabalhadores à saúde, à dignidade e ao trabalho decente.

5. ASPECTOS JURÍDICOS DO BURNOUT NO BRASIL

5.1. Proteção Legal e a CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, é um marco normativo no Brasil que visa garantir condições mínimas de dignidade ao trabalhador, incluindo aspectos relacionados à saúde física e mental. O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece, como direito social, a proteção da saúde no ambiente de trabalho, o que demonstra a inter-relação entre normas constitucionais e infraconstitucionais no tocante à saúde ocupacional.

Inicialmente focada na prevenção de riscos físicos, como acidentes de trabalho e exposição a agentes nocivos, a CLT foi, ao longo dos anos, incorporando um viés mais humanizado e psicossocial, em consonância com os avanços da medicina do trabalho e da psicologia organizacional. A modificação do artigo 6º da CLT pela Lei nº 12.551/2011 foi emblemática nesse processo, pois reconheceu que as tecnologias de comunicação e o trabalho remoto poderiam causar efeitos psicológicos análogos aos do trabalho presencial, ampliando a noção de responsabilidade do empregador.

Além disso, dispositivos como o artigo 157 da CLT obrigam as empresas a instruir seus empregados quanto às precauções para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Em complemento, as Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR 17 (Ergonomia), impõem medidas para evitar o adoecimento físico e psíquico, prevendo a análise ergonômica do trabalho e intervenções para melhorar a organização das tarefas.

O conceito de “ambiente de trabalho saudável” ultrapassou a ideia de segurança física e passou a abranger elementos como pressão psicológica, ritmo excessivo, metas inalcançáveis, assédio moral e negligência gerencial quanto ao sofrimento mental, fatores estes amplamente associados à Síndrome de Burnout. A doutrina atual reconhece que a omissão patronal na mitigação desses fatores viola o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV).

Especialistas como Faria (2021) defendem que a saúde ocupacional deve ser vista sob uma ótica biopsicossocial, em que não apenas o corpo, mas também o psicológico do

trabalhador sejam protegidos pela legislação. Assim, a proteção trabalhista não se resume a aspectos formais da jornada, mas envolve a promoção de um ambiente emocionalmente equilibrado.

5.2. Previdência Social e o Reconhecimento do Burnout

O reconhecimento da Síndrome de Burnout como uma doença relacionada ao trabalho pela Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde – CID-II (código Q85), da Organização Mundial da Saúde (OMS), foi um divisor de águas na proteção previdenciária brasileira. A inclusão oficial da síndrome na lista de doenças ocupacionais pelo INSS gerou impactos diretos nos direitos dos trabalhadores adoecidos.

De acordo com a Lei nº 8.213/1991, o trabalhador que desenvolve uma enfermidade em decorrência direta de sua atividade profissional tem direito ao auxílio-doença acidentário (espécie B91), o que o diferencia do auxílio-doença comum (B31), pois:

- Garante estabilidade de 12 meses após a alta médica (art. 118 da Lei nº 8.213/91);
- Impõe ao empregador o depósito do FGTS durante o afastamento;
- Pode evoluir para aposentadoria por invalidez se constatada a incapacidade permanente.

Além disso, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), previsto no art. 21-A da Lei nº 8.213/91, facilita a presunção do vínculo entre a atividade exercida e o adoecimento, o que inverte o ônus da prova e fortalece a posição do trabalhador em disputas administrativas e judiciais.

O burnout, como transtorno psicológico de origem ocupacional, é frequentemente subdiagnosticado, e o reconhecimento oficial visa não apenas garantir benefícios, mas também estimular a responsabilidade preventiva das empresas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem incentivado ações educativas e fiscalizatórias nesse campo, atuando inclusive em Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) firmados com empregadores negligentes.

Doutrinadores como Mendanha (2023) ressaltam que o reconhecimento do burnout pelo INSS é também um instrumento de justiça social, pois visa reparar danos invisíveis, porém devastadores, causados por ambientes laborais adoecedores.

5.3. Jurisprudência sobre Burnout e Responsabilidade do Empregador

A jurisprudência pátria tem evoluído no sentido de consolidar o entendimento de que o empregador pode ser responsabilizado civilmente quando comprovada a omissão em relação a riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A Síndrome de Burnout, nesses casos, é interpretada como um acidente de trabalho por equiparação, nos termos do artigo 20, §1º, alínea 'b', da Lei nº 8.213/91, quando a doença for desencadeada ou agravada por condições laborais adversas.

Várias decisões judiciais têm reconhecido o direito à indenização por danos morais, materiais e estéticos, além da obrigação de reintegração em alguns casos.

O entendimento majoritário dos tribunais é que, embora o burnout não seja visível como uma lesão física, ele compromete profundamente a capacidade laboral e a dignidade do trabalhador, gerando o dever de reparação. O artigo 927 do Código Civil é constantemente utilizado como fundamento para a responsabilização civil por danos decorrentes da atividade empresarial, com base na teoria do risco-proveito.

Segundo Válio (2018), o silêncio da empresa diante de sinais evidentes de adoecimento mental, como afastamentos frequentes, queda de produtividade e alterações comportamentais, constitui omissão culposa, passível de responsabilização nos termos da legislação trabalhista e civil.

Dessa forma, a jurisprudência tem sido um instrumento importante de concretização dos direitos fundamentais do trabalhador à saúde, à dignidade e à reparação integral.

4151

6. BURNOUT E OS PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM EM REGIME DE PLANTÃO

O trabalho em regime de plantão, caracterizado por longas jornadas de trabalho seguidas de períodos de descanso, tem sido um dos principais fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, especialmente em áreas de alta pressão, como a saúde, a segurança pública e outros setores que exigem atendimento contínuo. Profissionais que enfrentam turnos irregulares, interrupção de sono, estresse constante e altas demandas emocionais estão expostos a um maior risco de esgotamento físico e psicológico.

Os profissionais da saúde, particularmente médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e outros trabalhadores que atuam em hospitais, clínicas e unidades de emergência, são os mais afetados pela Síndrome de Burnout devido às exigências do trabalho em regime de plantão. Esses profissionais lidam com pressão constante, situações

de vida ou morte, carga emocional intensa e a necessidade de manter a atenção e o foco durante longos períodos. Além disso, as condições de trabalho nas unidades de saúde frequentemente incluem a escassez de recursos, a sobrecarga de pacientes e a falta de apoio psicológico, o que contribui significativamente para o aumento dos sintomas de Burnout.

Segundo Mendanha (2023), "os profissionais da saúde que trabalham em regime de plantão estão em uma posição de vulnerabilidade maior ao Burnout devido à natureza imprevisível de suas jornadas de trabalho, que frequentemente alteram seus ritmos biológicos e aumentam o estresse emocional."

As consequências do Burnout nos profissionais de plantão, especialmente na área da saúde, são profundas e atingem tanto o bem-estar físico quanto psicológico. Os danos observados podem ser classificados em três principais categorias: físicas, psicológicas e profissionais.

No aspecto físico, os profissionais afetados pelo Burnout frequentemente sofrem de fadiga extrema, insônia crônica, dores musculares, distúrbios alimentares, além de doenças graves como hipertensão e problemas cardíacos. Essas condições são resultado do estresse constante e da sobrecarga de trabalho, que comprometem a saúde física do trabalhador de forma substancial.

Do ponto de vista psicológico, os sintomas incluem depressão, ansiedade, despersonalização (perda de empatia com o outro), sensação de inutilidade, desmotivação e baixa autoestima. Esses danos podem afetar o equilíbrio emocional dos profissionais, tornando difícil para eles manterem uma postura saudável e produtiva no ambiente de trabalho.

No âmbito profissional, o Burnout acarreta sérias consequências, como o comprometimento da qualidade do atendimento, redução da produtividade, erros médicos, afastamentos prolongados e até o abandono da profissão. Esses efeitos não apenas prejudicam o desempenho do trabalhador, mas também podem colocar em risco a vida de pacientes, especialmente nas áreas de emergência e unidades de terapia intensiva, onde os profissionais de saúde estão em constante pressão.

Em um estudo realizado por Válio (2018), observou-se que a sobrecarga emocional e as condições adversas enfrentadas pelos profissionais de saúde em regime de plantão não afetam apenas sua saúde física e mental, mas também têm um impacto direto e negativo na qualidade do atendimento prestado. O estudo aponta que, em casos mais graves, o esgotamento psicológico pode resultar em consequências fatais, tanto para o profissional,

que sofre com os sintomas de Burnout, quanto para os pacientes, que são atendidos por um profissional emocionalmente e fisicamente desgastado.

Dado o impacto negativo do Burnout sobre os profissionais de plantão, diversas medidas de prevenção devem ser adotadas para minimizar os danos e promover a saúde mental e física desses trabalhadores. Essas medidas incluem a organização do trabalho, o apoio psicológico, a criação de um ambiente de trabalho saudável e a educação e conscientização.

A implementação de escalas de plantão mais equilibradas, com tempo suficiente para descanso e a redução da sobrecarga de trabalho, são essenciais. A organização de turnos que respeitem o ciclo biológico dos profissionais e garantam intervalos adequados para recuperação são fundamentais para evitar que os trabalhadores se submetam a turnos excessivos sem descanso, o que pode agravar os sintomas de Burnout.

A oferta de suporte psicológico regular, como psicoterapia e grupos de apoio, pode ajudar os profissionais a lidarem melhor com o estresse e as pressões do trabalho. Programas de saúde mental no ambiente de trabalho, que incentivem a busca por ajuda profissional quando necessário, são cruciais para o tratamento e a prevenção da síndrome de Burnout.

Criar ambientes de trabalho que promovam o bem-estar dos profissionais é uma estratégia eficaz. A implementação de áreas de descanso adequadas, programas de relaxamento e políticas que busquem diminuir a pressão sobre os trabalhadores ajudam na redução do estresse. A inclusão de pausas durante os plantões, aliada a práticas que incentivem a higiene do sono, pode diminuir os efeitos adversos do cansaço extremo.

Realizar treinamentos e campanhas de conscientização sobre o Burnout, seus sintomas e as estratégias de enfrentamento, permite que os profissionais identifiquem e ajam frente aos sinais precoces da síndrome. Essa conscientização é importante para que os trabalhadores saibam como se cuidar e pedir ajuda quando necessário.

De acordo com Teixeira (2023), "os profissionais que trabalham em plantões devem ser adequadamente orientados quanto às práticas de autocuidado, ao gerenciamento de estresse e às medidas de proteção mental que podem ser implementadas no dia a dia, no intuito de evitar o esgotamento físico e emocional." Além disso, a legislação, como a CLT e as Normas Regulamentadoras (NRs), deve ser aplicada de forma rigorosa para garantir que as condições de trabalho sejam adequadas e que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A adoção dessas medidas não só reduz os casos de Burnout, mas também melhora a qualidade do trabalho e da saúde dos profissionais.

7. CONCLUSÃO

Dado o impacto do Burnout em plantonistas, é premente enfrentar o problema com base em políticas de saúde ocupacional e de direito. No Brasil, a condição é categorizada como doença ocupacional e, desta forma, os trabalhadores sob efeito têm direitos garantidos por lei. Contudo, sua efetividade dependerá da fiscalização acirrada e da instituição de políticas preventivas nos locais de trabalho.

Este estudo demonstrou que a legislação trabalhista e previdenciária brasileira, ao proteger a saúde física e mental do trabalhador, prevê mecanismos de amparo e compensação para os trabalhadores acometidos por essa síndrome. No entanto, a efetividade dessas garantias ainda depende de uma fiscalização rigorosa e da adoção de políticas de prevenção mais efetivas no ambiente corporativo.

A implementação de programas de bem-estar, a regulamentação de jornadas exaustivas e o estabelecimento de um ambiente psicologicamente saudável são imprescindíveis na mitigação do Burnout. Ademais, o Judiciário tem papel ativo. Nesse sentido, a contribuição do legislativo, do empregador e do empregado é fundamental na melhoria da legislação trabalhista e previdenciária, de maneira a tornar as ocorrências de Burnout restritas à exceção. Não obstante, fomentar uma cultura de prevenção e compreender o Burnout como um problema estrutural é o passo necessário à construção de condições de trabalho decentes ao mesmo tempo que se protege a saúde dos profissionais essenciais à manutenção da sociedade.

4154

REFERÊNCIAS

PLANALTO. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 15 de março de 2025.

PLANALTO.LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: 15 de março de 2025.

PLANALTO.LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 15 de março de 2025.

SINDSEMP-RJ. CID II inclui burnout como doença ocupacional. Disponível em:
<https://sindsemprj.org.br/cid-ii-inclui-burnout-como-doenca-ocupacional/#:~:text=Desde%202022%20a%20s%C3%A3o%20list>

a%20de%20doen%C3%A7as%20ocupacionais. Acesso em: 16 de março de 2025.

INSTITUTO CACTUS. Saúde mental: como prevenir burnout e ansiedade no ambiente de trabalho? Disponível em: https://institutocactus.org.br/burnout-e-ansiedade-no-trabalho/?utm_source=GS_Google_Search&utm_medium=&utm_campaign=institucional-saudade-mental-no-trabalho&utm_content=ICo81&gad_source=1&gclid=CjoKCQjwkN--BhDkARIsAD_mnIq6gvuKkycltUL6DL69Qnha5bCHakyyyDboRWhFyfZXo7T3JgryEH_IaAjRGEALw_wcB Acesso em: 16 de março de 2025.

JUSBRASIL. Jurisprudência sobre Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=s%C3%A3o+Adndrome+de+burnout> Acesso em: 16 de março de 2025.

MENDANHA, Marcos. O que ninguém te contou sobre burnout: prevenção (organizacional e individual), sintomas, diagnóstico, tratamento, além de todas as repercussões previdenciárias e legais. 1. ed. Editora Mizuno, 2023.

TEIXEIRA, Maria Alaide Bruno. Burnout: é fácil entender - do conceito aos tribunais: compreendendo o estresse e o esgotamento profissional. Editora Juruá, 2023.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador. Editora LTR, 2018.

Carvalho, A. J. de. Síndrome de burnout: uma ameaça invisível no trabalho (1^a ed.). Editora Interciênciia.

SILVA, Liandra Nogueira Soares da; MEDEIROS, Gabriela Pires Amâncio; FERNANDES, Marcibelly; SILVA, Crislane Mayara dos Santos; MARREIRO, João Vitor de Sousa. Guia prático sobre a Síndrome de Burnout. Teresina: Ministério Público do Estado do Piauí, 2020. 27 p. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pr%C3%A1tico-sobre-a-S%C3%ADndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.

DEMENECK, Volni Antonio; KUROWSKI, Cristina Maria. Síndrome de Burnout: ameaça da saúde mental do trabalhador. In: **Programa de Apoio à Iniciação Científica – PAIC 2010-2011.** Curitiba: FAE Centro Universitário, 2011. p. 503–505. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/5083007472669816.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.

CARVALHO, Thomaz Jefferson. Síndrome de Burnout: uma involução do trabalho humano que pode ser indenizado. São Paulo: Editora Thoth, 2019.

TEIXEIRA, Maria Alaide Bruno. Burnout: é fácil entender – do conceito aos tribunais: compreendendo o estresse e o esgotamento profissional. Juruá Editora, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). Bibliografia sobre Burnout e Direito do Trabalho. Brasília: TST, 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/22599569/2023_02_bibliografia_burnout_direito_trabalho_final.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.