

SÍNDROME DE *BURNOUT* E ACIDENTE DE TRABALHO

BURNOUT SYNDROME AND ACCIDENTS AT WORK

Meirilene Alves Fernandes¹

Resumo

Esta pesquisa tem como objeto de estudo a Síndrome de *Burnout*, por ser um tema bastante discutido nas mais diversas áreas do conhecimento e, principalmente, no campo jurídico, uma vez que é uma doença causada pelo stress ocupacional que repercute diretamente nas relações de trabalho. Para tanto, o presente artigo tem como objetivo principal investigar aspectos trabalhistas de vítimas da Síndrome, afinal trata-se de uma doença psicológica caracterizada pela manifestação inconsciente do esgotamento físico e mental cuja causa está vinculada à vida profissional que afeta os profissionais que mantêm uma relação direta com outras pessoas. Partimos do pressuposto de que a Síndrome de *Burnout* acomete trabalhadores que atuam em ambientes com grandes agentes estressores, acometendo-os de forma lenta e gradual, tornando-os incapacitados para o trabalho, seja temporária ou permanentemente. Verificou-se que o Direito aliado a Psicologia Jurídica estabelecem visões capazes de enfrentar os novos problemas da sociedade moderna. Para realizar a pesquisa utilizou-se a metodologia oferecida pela pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Direitos. Doença. Aposentadoria.

Abstract

Assuming that the burnout syndrome affects workers who work in environments with large stressors, affecting them slowly and gradually, making them unable to work, either temporarily or permanently. This research is to study the object Burnout Syndrome, because the subject was currently much discussed in all areas, especially in the legal as it is a disease caused by occupational stress has a direct impact on relations with the job. Therefore, this paper aims to investigate theoretically the main labor aspects of victims of burnout syndrome, after all it is a psychological disorder characterized by unconscious manifestation of physical and mental exhaustion whose cause is linked to professional life which mainly affects professionals who maintains a direct relationship with others. To conduct the survey used the literature methodology, selection of thinkers who advocate the theory studied. In short, it was found that the law combined with Forensic Psychology establish visions able to face the new modern problems of society.

Words-Key: Burnout Syndrome. Rights. Disease. Retirement.

Introdução

Os trabalhadores têm sido acometidos de diversos tipos de doenças no ambiente de trabalho, incapacitando-os para as atividades laborais e sobrecarregando a previdência com os ônus por tais ocorrências, que vão desde os tratamentos médicos especializados até mesmo à aposentadoria por invalidez. Uma doença que vem cada vez mais sendo pesquisada por especialistas é a Síndrome de *Burnout*.

¹ Advogada e assessora pedagógica de Língua Inglesa. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-Go e especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Anápolis - UniEvangélica. Especialista em Direito Penal e Processo Penal pela Faculdade Damásio Educacional e Especialista em Língua Inglesa pelo Centro Universitário de Anápolis - UniEvangélica.

A síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é considerada por vários autores como um fenômeno psicossocial, ou seja, uma resposta a um estado prolongado de estresse desencadeado devido às pressões psicológicas que sofrem por conta de seus empregadores ou chefes. É, portanto, na atividade laboral, aliada às pressões prolongadas que uma pessoa sofre ante os fatores estressantes, emocionais e interpessoais relacionados ao trabalho, que surge a Síndrome de *Burnout*. O objetivo principal desta pesquisa é analisar o amparo legal dessa síndrome pelo direito constitucional, trabalhista e previdenciário.

Apontou-se ainda, como questão investigativa, até que ponto a psicologia jurídica, aliada ao direito trabalhista, pode contribuir para a qualidade de vida dos trabalhadores que são vítimas da Síndrome de *Burnout*. A realização deste artigo justifica-se pela importância do estudo das teorias psicológicas e jurídicas voltadas para prevenção à ocorrência da Síndrome de *Burnout*, pois, na maioria dos casos, infelizmente, não é imediatamente percebida. Assim, procurou-se descrever o significado e o conceito de síndrome de *Burnout*, além de retratá-la na visão da psicologia e da legislação.

Conceito De Síndrome De Burnout

Para Inocente (2005) o termo *Burnout* é a junção de *burn* (queimação) e *out* (exterior), significando exaustão emocional, fadiga, frustração, desajustamento. Os sinais iniciais incluem sentimentos de exaustão emocional e física, sentimento de alienação, cinismo, impaciência, negativismo e isolamento.

Burnout é uma resposta à tensão crônica no trabalho, gerada a partir do contato direto e excessivo com outras pessoas, devido à tensão emocional constante, atenção concentrada e grande responsabilidade profissional.

Os primeiros estudos sobre a Síndrome de *Burnout* surgiram a partir da década de 70. De acordo com Ferracioli, “Freunderberger, um pesquisador, começou a observar alguns comportamentos e ele não entendia bem o que estava acontecendo. Não é depressão, não é transtorno, não é um distúrbio, mas algo está acontecendo que leva as pessoas a desistir do seu trabalho (FERRACIOLLI, 2012, p. 52).

Esta ideia vem de encontro com as reflexões de um médico conceituado na atualidade, que diz o seguinte:

O sintoma típico da síndrome de *Burnout* é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome (VALERA, 2015).

O Ministério da Saúde, também conceitua essa doença como sendo resultado do esgotamento profissional.

Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se queima completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço, lhe parece inútil (BRASIL, 2001, p. 191).

Pereira (2014) defende que a Síndrome de *Burnout* vai além do estresse, ela está associado mais especificamente ao mundo laboral e ocorre pela cronificação de um processo de estresse.

Síndrome De Burnout Na Visão Da Psicologia

Diversos autores no ramo da psicologia definem que a síndrome se enquadraria em três aspectos.

Num primeiro plano caberia o esgotamento emocional, que trata das sensações relacionadas ao trabalho, e das atividades a este relacionadas. Haveria também a despersonalização, que seria a expressão do contexto interpessoal onde se desenvolve o trabalho do sujeito, e a diminuição das conquistas pessoais, representando a auto-avaliação que o indivíduo realiza do seu próprio desempenho ocupacional e pessoal. Existiria ainda a diminuição da realização pessoal, que leva à falta de confiança do indivíduo e à auto-avaliação como um ente negativo no ambiente de trabalho (FIRME; ALVES; ROQUE, 2015, p. 26).

Para a psicologia, quando o indivíduo se relaciona com o público se torna mais suscetível a desenvolver a Síndrome do Esgotamento Profissional. Ela se desenvolve através de sintomas físicos (psicossomáticos) associados à síndrome, que seriam “a fadiga, a sensação de exaustão (cansaço crônico), a indiferença ou frieza, a sensação de baixo rendimento profissional, frequentes dores de cabeça, distúrbios gastro-intestinais, alterações do sono (insônia) e ainda dificuldades respiratórias” (FIRME; ALVES; ROQUE, 2015, p. 31).

Um dos grandes problemas, tanto para o estresse como para o *Burnout*, é a dificuldade em se estabelecer um consenso entre os autores quanto à definição e modelos

explicativos. Grosso modo, podem-se subdividir as concepções teóricas em quatro grandes grupos, como postula Carlotto (2015).

A Concepção Clínica: nesta perspectiva, a síndrome de *Burnout* é caracterizada como um conjunto de sintomas (fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa autoestima), podendo levar o profissional à depressão e até mesmo ao suicídio (CARLOTTO, 2015).

A Concepção Sócio Psicológica: em trabalho quase que paralelo ao de Freudenberger, as psicólogas sociais Christina Maslach e Susan Jackson (1977) evidenciaram as variáveis sócio-ambientais como coadjuvantes do processo de desenvolvimento do *burnout*. Desta forma, aspectos individuais associados às condições e relações de trabalho formam uma constelação que propiciaria o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome, quais sejam: a exaustão emocional, a despersonalização e a reduzida satisfação pessoal no trabalho ou simplesmente reduzida realização profissional (CARLOTTO, 2015).

A Exaustão Emocional: se refere à sensação de esgotamento tanto físico como mental, ao sentimento de não dispor mais de energia para absolutamente nada. Sensação de haver chegado ao limite das possibilidades (CARLOTTO, 2015).

A despersonalização não significa que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas que esta sofreu ou vem sofrendo alterações, levando o profissional a um contato frio e impessoal com os usuários de seus serviços, passando a denotar atitudes de cinismos e ironia em relação às pessoas e indiferença ao que pode vir a acontecer aos demais.

A reduzida realização profissional evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimentos de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional, apresentando ímpetus de abandonar o emprego (CARLOTTO, 2015).

Pereira (2014) descreve ainda que o *Burnout*, é a resposta a um estado prologando de estresse, ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o *Burnout* tem sempre um caráter negativo, ou seja, o *Burnout* está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais praticadas pelo indivíduo. Além disso, comporta uma dimensão social, inter-relacional, através da despersonalização, o que não necessariamente ocorre no estresse ocupacional.

Feijó (2002) descreve que estatisticamente a síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços. Os fatores determinantes do *Burnout* são classificados segundo a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10) como problemas relacionados ao emprego e desemprego: ritmo de trabalho

penoso ou circunstância relativa às condições de trabalho. No Brasil, o Regulamento da Previdência Social (Decreto 3048/1999), em seu Anexo II, cita a Sensação de Estar Acabado (Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Esgotamento Profissional) como sinônimos.

Síndrome De Burnout Frente À Legislação

Por tratar-se de uma doença psíquica, considerada doença ocupacional, muitos consideram a Síndrome de *Burnout* um acidente de trabalho. Para elucidação, o art. 19 da Lei nº 8.213/91 conceitua o que caracteriza acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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. (BRASIL, 1991, p. 62)

O art. 20 da Lei 8.213/91 é bem claro quanto a relação da Síndrome e o acidente de trabalho.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Como previsto no art. 20, II da Lei 8.213/91, a Síndrome de *Burnout* relaciona-se diretamente com as condições de realização do trabalho, principal causadora do estresse ocupacional.

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, inciso XXII, como dever do empregador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Desta feita, como categoria de bem de uso comum do povo, é dever do empregador assegurar aos empregados um ambiente de trabalho sadio tal que, ao ser demitido, esteja apto e gozando da mesma saúde física e mental em que se encontrava na época da sua admissão.

As doenças ocupacionais, ou seja, aquelas relacionadas ao trabalho, estão elencadas na Lista B do Anexo II do Decreto 3.048/1999, onde, entre os Transtornos Mentais e de Comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10), consta, no item XII – Sensação de Estar acabado “Síndrome de Burn-out”, “Síndrome do Esgotamento

Profissional” (Z73.0), trazendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6). De acordo com Pereira,

As Leis brasileiras de auxílio ao trabalhador já contemplam esta síndrome. No Decreto nº 3048/99, de 06 de maio de 1996, que dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social, em seu Anexo II, que trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais, conforme previsto no Artigo 20 da Lei nº 8.213/91, ao se referir aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10 no inciso XII aponta a sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0). No entanto, o desconhecimento sobre a síndrome ainda é grande e não há instrumentos validados e sendo comercializados para este fim, que possa subsidiar e fundamentar o diagnóstico (PEREIRA, 2014, p. 24).

Para a classificação da Síndrome de *Burnout* quanto a sua legalidade exige-se a comprovação do nexo de causalidade entre a patologia e a atividade laborativa.

A Portaria 1.339/99 (Ministério da Saúde, 1999) apresenta os princípios norteadores utilizados no Brasil para o diagnóstico das doenças relacionadas ao trabalho e tem um capítulo dedicado aos chamados “transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho”.

Para o Manual do Ministério da Saúde (2001) que toma como referência a mencionada Portaria e o Decreto 3.048/99 com suas alterações, o estabelecimento do nexo causal entre a doença e a atividade atual ou pregressa do trabalhador representa o ponto central para o correto diagnóstico e tratamento da doença.

Por configurar moléstia ocupacional, é obrigatória a notificação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), sendo obrigatória a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho por parte do empregador (MMS, 2001, p. 25).

Entende-se que essa síndrome pode ser considerada como acidente de trabalho. No entanto, é necessário que a empresa oriente seu empregado a realizar perícia junto ao INSS. Caso o resultado seja positivo, gera para o trabalhador os direitos às prestações devidas ao acidentado ou dependente, como o auxílio-doença acidentário, o auxílio-acidente, a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

Conforme o artigo 118 da Lei 8.213/91 e Súmula 378, do TST, o trabalhador acometido pela Síndrome de *Burnout*, precisa ficar afastado por mais de quinze dias, percebendo o benefício previdenciário para ter direito a estabilidade.

Quanto às garantias dos trabalhadores a legislação também assegura a proteção à saúde física e psíquica, como dever do empregador, a fim de se evitar o surgimento de doenças ocupacionais, conforme a Lei 8.213/91, em seu art. 157:

Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Outro fator analisado é sobre empregado que é acometido pelo acidente de trabalho e sua estabilidade. Mas a Lei 8.213/91, em seu art. 118, diz o seguinte: “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”. Outro documento que segue a mesma defesa é a súmula 378 do TST.

Ressalta-se que é muito discutida, sobre o referido instituto, a consequente indenização, pois é sabido que o empregador que não cumprir com suas responsabilidades sociais, decorrentes do contrato de trabalho, “deverá responder por seu ato, mesmo omissivo, pelos danos ocasionados ao empregado; quer o decorrente de lesão à honra, dano moral” (Art. 5.º, inciso X da CF), quer o decorrente de dolo ou culpa do empregador no infortúnio acidentário, direito esse assegurado no art. 7.º, inciso XXVIII.

A legislação reconhece a Síndrome de *Burnout* como ensejadora de indenização, desde que caracterizada a relação de causa (da execução do trabalho ao estresse laboral) e consequência (diagnóstico da síndrome).

A Síndrome De Burnout Frente Ao Julgado E À Doutrina

Para análise do confronto entre a teoria e a prática utilizou-se uma jurisprudência de nexos concausal² voltada para a indenização por danos morais e materiais (PROCESSO, 2015).

1. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE.

² É o vínculo existente entre a conduta do agente e o resultado por ela produzido. Examinar o nexo de causalidade é descobrir quais condutas, positivas ou negativas, deram causa ao resultado previsto em lei. Assim, para se dizer que alguém causou um determinado fato, faz-se necessário estabelecer a ligação entre a sua conduta e o resultado gerado, isto é, verificar se de sua ação ou omissão adveio o resultado.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, consta do acórdão recorrido que o perito concluiu pela existência de nexos concausal entre as patologias apresentadas pela Reclamante (transtorno de pânico, depressão grave e *burnout*) e a atividade por ela desempenhada na Reclamada. Destacou a Corte de origem que a Obreira ficou totalmente incapacitada por vários meses, acometida de males psíquicos, causadores de grande tormento pessoal consistentes, segundo prova documental e pericial, em: crises de pânico, sensação de esgotamento e quase morte, crises de choro e humor deprimido. Ressaltou o Órgão *a quo* a conduta culposa da Reclamada, ao proporcionar um ambiente de trabalho à Autora com excesso de exigências e de competitividade. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar a Reclamante pelas patologias adquiridas. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (SUMULA, 126/TST).

França e Rodrigues (2007) defendem que *Burnout* é uma resposta emocional à situação de estado de estresse crônico devido às relações intensas em situações de trabalho com outras pessoas e, também, àqueles profissionais que geram grandes expectativas em relação a sua carreira e dedicação profissional que, devido a alguns obstáculos, não tem suas metas alcançadas. Essa teoria parece confirmada pela jurisprudência destacada acima.

Com o resultado apresentado, observa-se que o empregador deve procurar amenizar as pressões exageradas, principalmente na mediação dos conflitos existentes na sua relação com o empregado.

Nota-se que a súmula coloca o trabalhador sob a proteção das indenizações, além de comprovar que o empregador que não cumprir com suas responsabilidades sociais,

decorrentes do contrato de trabalho, deverá responder por seu ato, mesmo omissivo, pelos danos ocasionados ao empregado; quer o decorrente de lesão à honra, dano moral (art. 5.º, inciso X da CF); quer o decorrente de dolo ou culpa do empregador no infortúnio acidentário, direito esse assegurado no art. 7.º, inciso XXVIII da Constituição Federal.

Pereira (2002) defende que a pessoa que vivencia o *Burnout* identifica o trabalho como desencadeante deste processo. É preciso que exista um maior conhecimento da síndrome para que o servidor não seja avaliado erroneamente. Pois, diante da pesquisa realizada, verificou-se a existência de certa confusão entre a síndrome de *Burnout* e outras doenças. Percebeu-se, então, que a falta de informação é o que contribui para que exista falha na identificação da síndrome. Quanto ao aspecto legal, a legislação tem requisitos suficientes para amparar o servidor.

Conclusão

É possível considerar que *Burnout* é um termo bastante antigo, no jargão popular inglês, que se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Enfim, uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental.

Assim, parece ser indispensável uma interação maior entre a teoria psicológica e as leis trabalhistas, para que o empregado receba maior amparo na identificação e nas indenizações, quando detectada a Síndrome de *Burnout*. O grande desafio é a dificuldade de se estabelecer o nexo causal entre a Síndrome e o trabalho, a fim de gerar reflexos trabalhistas e previdenciários.

O empregador precisa estar atento às mudanças de comportamento de seu empregado, principalmente quando aparenta sensação de esgotamento físico e emocional, tendo atitudes negativas em relação ao trabalho.

Considerando os prejuízos e transtornos tanto pessoais como sociais que o *Burnout* acarreta, foi possível detectar que há um avanço considerável do Direito no Brasil com relação à Síndrome, já que existem regulamentações, Leis, Decretos e Portarias pontuais que apontam o *Burnout* como responsável pela incapacidade de profissionais, abrindo precedentes para o estabelecimento legal desta síndrome como enfermidade laboral.

Dessa forma, existem fatores no ambiente de trabalho que leva ao desenvolvimento da síndrome, mas para que haja confirmação oficial é preciso comprovar a existência do nexo de causalidade, a fim de que o empregado possa usufruir de benefícios

previdenciários. Contudo, a questão está longe de ser solidificada, seja na doutrina, ou na jurisprudência. Cabe, portando, aos operadores do direito a promoção de uma discussão mais aprofundada sobre o instituto na busca de soluções mais justas e adequadas não apenas para o empregado, como também para a sociedade como um todo.

Referências

BALLONE, G. L. Síndrome de Burnout. **Psiquweb Psiquiatria Geral**, 2002.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**, 5 de outubro de 1988, Brasília, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 10 jan. 2015.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout e gênero em docentes de instituições particulares de ensino**. Revista de Psicologia da Universidade do Contestado, 2003. Disponível em: <<http://www.nead.uncnet.br/revista/psicologia>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

DECRETO 3.048, **Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências**, de 06 de maio de 1999. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em dezembro de 2014.

FEIJÓ, M. Medos regressivos no pré-escolar, em situação estressante, de diferentes níveis socio-econômicos. In: **VI Encontro Nacional de testes**. Porto Alegre, 1994.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FIRME, Eva. ALVES, Joana. ROQUE, Rita. **Síndrome de Burnout**. 2006/2007. Disponível em: [Burnout_trab_final.pdf](#)>. Acesso em 02 jan. 2015.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**: uma Abordagem Psicossomática. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2002.

INOCENTE, N. J. **Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba Campinas**, 2005. 202p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas.

Lei 8.213, **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, de 24 de julho de 1991. Brasília, 1991. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/leis/18213cons.htm>

LIPP, M. E. N., & MALAGRIS, L. E. N. O stress emocional e seu tratamento. In B. Rangé (Org). **Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria** (pp.475-490). Porto Alegre: Artmed, 2001.

MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA OS SERVIÇOS DE SAÚDE, **Doenças relacionadas ao trabalho Ministério da Saúde e Organização Pan Americana da Saúde**. Brasília, 2001.

PEREIRA, Maria T. Benevides. **Burnout**: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

PROCESSO. RR - 1294-36.2012.5.09.0020. Data de Julgamento: 10/12/2014, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 02 jan. 2015.

PORTARIA 1.339, **Ministério da Saúde, de 18 de novembro de 1999. Brasília**, 1999. Disponível em [http:// www.brasilsus.com.br](http://www.brasilsus.com.br). Acesso em maio de 2014.

VARELLA, Drauzio. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <www.drauziovarella.com.br/Sintomas/6182/sindrome-de-burnout>. Acesso em 01 fev. 2015.