

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ  
FARINAZZO CENTRO PAULA SOUZA

João Vitor Vianna do Bem Ribeiro  
Júlia Santos São Pedro  
Maria Luiza Caires Moura  
Mateus Henrique Tamburu de Moraes

A SÍNDROME DE BURNOUT E A LEGISLAÇÃO COMO AMPARO  
AO TRABALHADOR

Fernandópolis-SP  
2020

João Vitor Vianna do Bem Ribeiro  
Júlia Santos São Pedro  
Maria Luiza Caires Moura  
Mateus Henrique Tamburu de Moraes

## A SÍNDROME DE BURNOUT E A LEGISLAÇÃO COMO AMPARO AO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da Professora Marcia César de Oliveira Zanele.

Fernandópolis  
2020

João Vitor Vianna do Bem Ribeiro  
Júlia Santos São Pedro  
Maria Luiza Caires Moura  
Mateus Henrique Tamburu de Moraes

## A SÍNDROME DE BURNOUT E A LEGISLAÇÃO COMO AMPARO AO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da Professora Marcia César de Oliveira Zanele.

Examinadores:

---

Éder Junio da Silva

---

Débora Jaqueline Gimenez Fernandes Fortunato

---

Marcia César de Oliveira Zanele

Fernandópolis  
2020

## DEDICATÓRIA

“Esse trabalho é dedicado a nossa família que sempre nos apoiaram nessa passagem de conhecimento. E principalmente nossa professora Marcia Zanele por passar todas as instruções para conseguirmos retirar o melhor de nós mesmos.”

## **AGRADECIMENTOS**

“Agradecemos a Deus, as nossas famílias, aos nossos professores, em especial a professora Márcia Zanele que nos orientou durante todo o trabalho”.

## EPÍGRAFE

“O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem.” (Arthur Schopenhauer)”

## RESUMO

Nos tempos modernos, é comum que o trabalhador se esforce cada vez mais em busca da perfeição, assim, exigindo cada vez mais de si mesmo. Com isso, é comum que passe por problemas psicológicos e físicos, devido ao tempo de grande esforço. Contudo, as medidas preventivas têm que vir do empregador, o qual tem que avaliar a saúde mental e física de seus funcionários, evitando assim doenças / síndromes futuras, as quais vão atrapalhar tanto o funcionário quanto a empresa. As empresas devem estar sempre ao lado de seus funcionários, sempre auxiliando-os no que for possível, incentivando e conversando. É essencial que os funcionários conheçam seus direitos, caso eles tenham algum problema psicológico, tal como a síndrome de Burnout, pouco comentada e conhecida por parte das pessoas. Aplicamos uma pesquisa, a qual revelou que metade dos participantes não sabiam o que era a Síndrome e suas causas. Assim, é evidente a necessidade do conhecimento a respeito das doenças e síndromes nos ambientes de trabalho, buscando assim evitar problemas futuros.

Palavras-chave: Síndrome. Burnout. Psicológico. Doença. Empresa

## ABSTRACT

In modern times, it is common for workers to strive more and more in search of perfection, thus demanding more and more of themselves. As a result, it is common to experience psychological and physical problems, due to the time of great effort. However, preventive measures must come from the employer, who must assess the mental and physical health of their employees, thus avoiding future diseases / syndromes, which will hinder both the employee and the company. Companies must always be with their employees, always helping them in whatever way possible, encouraging and talking. It is essential that employees know their rights if they have a psychological problem, such as Burnout syndrome, which is little talked about and known to people. We applied a survey, which revealed that half of the participants did not know what the syndrome was and its causes. Thus, the need for knowledge about diseases and syndromes in the workplace is evident, thus seeking to avoid future problems.

Key-words: Burnout. Syndrome. Psychological. Disease. Company.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Problemas acarretados pelo excesso de trabalho</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1. Estresse no trabalho</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2 Surgimento das legislações trabalhistas pelo mundo</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>16</b>
<b>2. Síndrome de Burnout</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1 Causas e sintomas do Burnout</b> .....	<b>17</b>
<b>2.2 Consequências do Burnout</b> .....	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>19</b>
<b>3. A síndrome de Burnout relacionada a jornada de trabalho dos empregados</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1 Problemas em decorrências as longas jornadas de trabalho</b> .....	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>21</b>
<b>4. O tratamento da Síndrome</b> .....	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Consequências causadas pela Síndrome de Burnout</b> .....	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>25</b>
<b>6. A legislação como amparo ao empregador</b> .....	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	<b>27</b>
<b>7. Direito Comparado</b> .....	<b>27</b>
<b>7.1. A jornada de trabalho no Japão:</b> .....	<b>28</b>
<b>7.2. A jornada de trabalho no Brasil:</b> .....	<b>29</b>
<b>8. METODOLOGIA</b> .....	<b>30</b>
<b>9. HIPÓTESES</b> .....	<b>30</b>
<b>10. GRÁFICOS</b> .....	<b>32</b>
<b>10.1. GRÁFICO 1</b> .....	<b>32</b>
<b>10.2. Gráfico 2</b> .....	<b>33</b>
<b>10.3. Gráfico 3</b> .....	<b>34</b>
<b>10.4. Gráfico 4</b> .....	<b>35</b>
<b>10.5. Gráfico 5</b> .....	<b>35</b>
<b>10.6. Gráfico 6</b> .....	<b>36</b>
<b>10.7. Gráfico 7</b> .....	<b>37</b>

<b>11. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>39</b>

## INTRODUÇÃO

O referido objeto de estudo tem o intuito de trazer conhecimento as pessoas sobre a síndrome de Burnout em decorrência das relações de trabalho e os direitos trabalhista como amparo aos trabalhadores.

Tendo em vista que as doenças decorrentes da pressão causada pelo trabalho excessivo estão se tornando cada vez mais frequentes na sociedade atual, pretendemos abordar as principais causas da síndrome de Burnout e apresentar possíveis medidas preventivas e de amparo aos trabalhadores por ela já afetados.

O trabalho justifica-se pelo fato de que, atualmente no Brasil, em todas as áreas de atuação, os funcionários se encontram muito sobrecarregados tanto pelos seus empregadores quanto pela competitividade do mercado de trabalho. Muitas vezes, a falta de emprego leva o trabalhador a se esforçar além de seus limites, com receio de demissão ou a denunciar o patrão abusivo. Isso ocorre muito pela falta de fiscalização nas empresas, além da carência de leis mais severas que protejam o trabalhador.

Essa sobrecarga no funcionário pode resultar na síndrome de Burnout, um distúrbio psíquico causado pelo esgotamento físico e mental do trabalhador.

O presente trabalho tem o objetivo de trazer mais conhecimento sobre a síndrome de Burnout, assim como suas causas e principais sintomas. Ademais, elencar as possíveis medidas a serem tomadas pelas empresas baseando-se na legislação brasileira para evitar essa situação e punir quando necessário.

A metodologia desenvolvida no presente trabalho, foi a pesquisa bibliográfica, que teve enriquecimento por meio de pesquisa de campo realizada através da plataforma Google Forms.

# CAPÍTULO I

## 1. Problemas acarretados pelo excesso de trabalho

A constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Dessa forma, regulamenta o que chamamos de jornada de trabalho, uma forma de evitar a exploração por parte do empregador sobre o empregado, concedendo a esse último oportunidade de descanso para que possa dar continuidade as suas funções sem prejuízo ao seu rendimento.

Não é por acaso que a legislação garante esses direitos trabalhistas, nosso corpo não é uma máquina, à medida que envelhecemos ele fica mais vulnerável e mais frágil. O abuso dessa máquina pode acarretar danos que afetam o ambiente de trabalho e outros que afetam o trabalhador, aparentemente insignificantes à curto prazo, mas que à longo prazo representa latente prejuízo ao empregador e seu negócio, assim como à saúde do trabalhador.

### 1.1. Estresse no trabalho

O estresse no trabalho é um grande tema a ser abordado por muitos pontos negativo; como por exemplo: uma pessoa com esse tipo de problema está suscetível a perda dos prazos e até mesmo a algum acidente de trabalho. Esse ponto pode até prejudicar o empregador, tendo assim muitos problemas físicos e mentais através das consequências do estresse no trabalho.

Uma das principais consequências caso o que foi citado acima aconteça, são os problemas ergonômicos, pois ela tem função de deixar o ambiente de trabalho mais seguro e confortável para a saúde do trabalhador. Muitos ambientes de trabalho não apresentam esses requisitos, o que pode ocasionar desgaste tanto físico como psicológico; dores de cabeça frequentes; alterações no apetite; insônia; dificuldades de concentração; sentimentos de fracasso,

derrota, incompetência e insegurança; negatividade constante; desesperança; alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga; pressão alta, dores musculares; problemas gastrointestinais e alteração nos batimentos cardíacos. Com tudo isso, o estresse também pode até interferir no relacionamento familiar e com os amigos ou até mesmo na vida social do trabalhador, contraindo muitas inseguranças e negatividades.

Existem algumas profissões que merecem mais atenção em relação a esses problemas de estresse no trabalho.

Profissional de TI: mesmo sendo uma profissão “nova”, muita das vezes uma pessoa tem que realizar a função de 3 ou mais por falta de mão-de-obra qualificada.

Médicos: essa profissão meche muito com o psicológico dos profissionais, pelo o fato de terem que salvar vidas, o que requer muita responsabilidade e gera estresse.

Engenheiros: eles têm que lidar com muitos imprevistos, principalmente na área civil, além dos acidentes de trabalho.

Operador de Telemarketing: é uma área estressante por ficar ligando para pessoas, quando, em momentos inapropriados, ignorados ou até mesmo recebem insultos.

Professores: eles têm uma rotina muito cansativa, desde a preparação de aulas ou correção de atividades, até lidar com alunos indisciplinados.

## **1.2 Surgimento das legislações trabalhistas pelo mundo**

A revolução industrial, ocorrida no século XVIII, trouxe várias mudanças no setor do trabalho, principalmente em relação aos direitos trabalhistas no mundo todo.

O passo inicial para que esses direitos existissem foi o surgimento da “Lei de Peel”, que surgiu no início do século XIX. Essa lei tinha como objetivo assegurar que os trabalhadores aprendizes dos moinhos não sofressem abuso,

podendo trabalhar até 12 horas diárias. Já em 1813, na França, surgiram as primeiras leis que restringiam o trabalho de menores, quando houve a proibição do trabalho infantil nas minas e a redução da jornada de trabalho para essa classe. Também ocorreu nessa época a proibição do trabalho para crianças com idade inferior a 9 anos.

Outro acontecimento importante para o direito dos trabalhadores ocorreu ao fim da primeira guerra mundial, quando houve a introdução dos direitos trabalhistas em várias constituições pelo mundo. Uma dessas constituições foi a do México, que em 1917, impôs o limite de 8 horas diárias de trabalho e outras regras. Também nessa época em 1919 surgiu juntamente com o Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do trabalho (OIT). Esse órgão seria responsável por fazer normas e recomendações sobre o direito dos trabalhadores.

O surgimento do direito trabalhista em nosso país começou a dar os primeiros passos a partir de uma pressão exercida por outros países para que o Brasil elaborasse medidas de proteção aos seus trabalhadores, já que a Europa e várias outras nações pelo mundo tinham evoluído muito nesse aspecto.

Outros fatores que influenciaram para que o Brasil desenvolvesse leis trabalhistas foram os movimentos operários, com várias greves e manifestações ao fim do século XIX e início do século XX. Esses movimentos tinham a intensão de melhorar as condições do trabalhador brasileiro. Nessa época, o trabalho infantil também era um grande problema, já que as crianças recebiam um salário muito inferior quando comparado com o dos demais funcionários. Outro fator de extrema importância para a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil foi a política de Getúlio Vargas, época em que ocorreram diversas evoluções no setor trabalhista e vários benefícios ao trabalhador - um dos principais foi o surgimento do ministério do trabalho. Os principais direitos conquistados nessa época foram o salário mínimo, férias remuneradas, jornada de 8 horas diárias e carteira de trabalho. Esses direitos permanecem até hoje e constam na CLT.

O direito trabalhista se apresenta de formas variadas pelo mundo, porém em todos os lugares o princípio fundamental dessa área do direito é o princípio da proteção, que diz que o direito garante a proteção a parte mais fraca da relação trabalhista: o trabalhador. Isto é, visa proteger tanto a parte física e mental do funcionário, por isso apresenta normas que devem ser cumpridas à risca pelas empresas e indústria. Porém para que a Lei seja cumprida deve haver fiscalização por parte do Estado, principalmente sobre grandes empresa.

## CAPÍTULO II

### 2. Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout é um problema de saúde que afeta tanto o estado psicológico, quanto a parte física do trabalhador, e é causada principalmente pelo desgaste emocional no trabalho. Sabemos que o organismo do ser humano suporta o estresse até certo limite, porém, como tudo na vida, quando esse é ultrapassado, podem ocorrer problemas mentais graves, que muitas vezes responsáveis por danos físicos e psicológicos.

Essa síndrome não afeta somente o empregado, mas também o empregador, pois o indivíduo por ela acometido tem o seu rendimento no trabalho afetado, diminuindo assim a sua produtividade e impactando negativamente a empresa onde o mesmo exerce suas funções.

Foi somente por volta de 1969 e 1970 que começou a se ter conhecimento sobre a síndrome de Burnout. Ela teria sido descoberta por Helbert J. Freudenberger, um psicanalista alemão, que começou a notar alguns problemas em seu organismo após realizar um auto exame. Depois disso, ele realizou alguns estudos e em 1974 obteve reconhecimento por publicar os primeiros estudos sobre a síndrome. A palavra “burnout” surgiu a partir da junção de duas palavras da língua inglesa, “burn” e “out” que significam “queimar” e “fora” traduzindo de forma correta, seria “ser consumido pelas chamas”, sendo assim Burnout leva ao entendimento do trabalhador “esgotar suas energias”.

Podemos complementar esse conceito com a fala de dois autores:

(Pereira, 2002), A síndrome de Burnout é considerado um fenômeno psicossocial constituído de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixo sentimento de realização profissional. É importante delimitar conceitualmente o Burnout, a fim de não o confundir com outros construtos psicológicos, como o estresse e a satisfação no trabalho.



O estresse tem um caráter geralmente agudo, transitório e não necessariamente negativo ou relacionado a situações do trabalho.

(Ballone, 2005), Segundo o Dr. Geraldo Ballone, essa síndrome se refere a um de estresse ocupacional em institucional com a predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando essa atividade é considerada de ajuda (médicos, enfermeiros e professores). Entretanto, a síndrome de Burnout é definida também como algo diferente do estresse genérico por estar especificamente ligada a relação do indivíduo com o trabalho, enquanto o estresse seria um esgotamento pessoal com interferência na vida do sujeito e não necessariamente na sua relação com o trabalho.

Pereira ressalta que a síndrome muitas vezes é causada pela exaustão emocional, despersonalização e baixo sentimento de realização profissional, ou seja, o trabalhador se submete a isso para atingir as metas de uma determinada função, porém, isso irá prejudicar sua saúde. Já Ballone evidencia os trabalhadores da área da saúde e educação como os mais atingidos dessa síndrome, falando também que são as profissões que mais os trabalhadores se esgotam.

## **2.1 Causas e sintomas do Burnout**

Uma das principais causas da doença é o trabalhador que fica sobre pressão; aquele que faz longas jornadas de trabalho ou em caso de que frequenta ambientes de trabalho com muita competição e responsabilidade. As principais profissões que sofrem com isso foram a citadas acima. Resumindo, a causa principal do Burnout é o esgotamento físico ou mental concedido por excesso de trabalho e estresses.

Pesquisas comprovam que 40% população sofre de estresses em grau elevadíssimos, com isso aparece questionamentos sobre suas capacidades de produção. Se auto cobrar de tudo que faz - querendo atingir a perfeição, acumular trabalhos e até mesmo atingir sua honra e autoestima. Com isso o

problema pode se agravar, tornando-se uma compulsão e afetando o sistema nervoso.

Os sintomas sempre aparecem de uma forma sorrateira, por isso, muitas das vezes as pessoas não são diagnosticadas com a doença por acharem que é algo passageiro. Mas, com o tempo, o problema vai se agravando e ficando cada vez pior.

## **2.2 Consequências do Burnout**

A principal característica da síndrome de Burnout é a enorme tensão emocional, isso causa uma série de problemas físicos e mentais. Um dos principais e primeiros problemas causados pela síndrome é a insônia, que ocorre quando o trabalhador não consegue ter uma noite de sono ou descansar o mínimo necessário. Além da insônia, também é comum perda de apetite, que faz com que o trabalhador não se alimente de forma correta, acarretando também a fraqueza corporal.

A insegurança é outro problema causado pelo Burnout. Essa afeta tanto o empregado quanto o empregador, pois nessa situação, o trabalhador pensa que não consegue mais ser bom o suficiente em sua função, isso pode muitas vezes desencadear um estado de depressão na pessoa. O trabalhador também muitas vezes não consegue se concentrar no seu trabalho, fazendo com que ele não consiga render o suficiente.

## **CAPÍTULO III**

### **3. A síndrome de Burnout relacionada a jornada de trabalho dos empregados**

Como visto no capítulo anterior a síndrome de burnout é um problema de saúde que afeta tanto a parte física quanto a psicológica do trabalhador, causada, na maioria das vezes pelo excesso de trabalho.

Antes da promulgação da CLT, por Getúlio Vargas no dia 1 de maio de 1943, os trabalhadores brasileiros não possuíam direitos essenciais no ambiente onde prestavam seus serviços, sendo assim, antes da existência dessas regras, os empregados sofriam muitos abusos por seus patrões. Além de trabalharem por várias horas sem descanso, eram obrigados a produzir muito, recebendo salários demasiadamente baixos.

Após o surgimento da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943, os trabalhadores passaram a ter muito mais direitos - um dos principais deles: a jornada de trabalho de 8 horas diárias. Essa jornada tem uma função muito importante para o empregado, pois impede ou tenta evitar abuso por parte dos empregadores sobre seus subordinados.

Mesmo com esse tempo determinado em lei, o trabalhador ainda sofre com esse tipo de abuso, muitas das vezes, dependendo da sua função, o empregado não trabalha apenas na empresa, mas também na sua própria residência, o que além de causar um cansaço muito grande, tira o tempo que o funcionário teria para lazer e os afazeres domésticos. Esses abusos têm como resultado, em muitos casos, problemas para o trabalhador, como a síndrome de Burnout e até mesmo depressão em alguns casos.

Para que esse problema fosse corrigido ou minimamente amenizado, deveria haver uma fiscalização mais rígida por parte do governo, principalmente nas

grandes empresas, além de penalizações mais severas ao empregador quando o mesmo praticasse esse abuso.

### **3.1 Problemas em decorrências as longas jornadas de trabalho**

Existem muitos processos na área Trabalhista decorrentes aos muitos acidentes no trabalho por muitas longas horas de jornada.

Segundo o decreto 313, de 17 de janeiro de 1891, o trabalhador só pode realizar suas atividades remuneradas durante 9 horas para o sexo masculino e 7 horas para o feminino, isso foi uma grande melhora.

O empregando nas atividades em que o ciclo biológico é mais diretamente afetado e, com isso, capazes de provocar maior desgaste, estabeleceu o máximo de seis horas normais de trabalho, aliado ao fato de tornar mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, como a indicar a excepcionalidade de sua ocorrência, tudo isso aconteceu pela carta de 1688 com o intuito de ajudar os trabalhadores.

As áreas que mais ocasionam acidentes de trabalho são: agente físico (eletricidade), químico (produtos químicos), biológico (doenças infecciosas), ergonômico (mobiliário inadequado) e psíquico (assédio moral), capazes de provocar danos à integridade psicofísica do empregado.

Os principais problemas de tudo que foi citado são esforço físico superior à capacidade muscular; alteração do equilíbrio hidroeletrólítico - como a que ocorre em trabalhados em ambientes quentes; duração e intensidade do trabalho (grifos postos) e esgotamento das reservas de substâncias energéticas nos músculos - como ocorre quando o indivíduo vai executar um trabalho e não tem o aporte alimentar adequado para aquela atividade. Com isso, infere-se que longas jornadas não são recomendadas para ninguém, visando a manutenção da saúde mental de todos trabalhadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. O tratamento da Síndrome**

A síndrome de Burnout, é um problema de saúde atual que afeta principalmente a parte psicológica do paciente, podendo inclusive refletir em sintomas físicos. As empresas têm grande responsabilidade sobre as causas, além do dever de auxiliar na prevenção e tratamento da doença.

O tratamento da síndrome deve ser feito principalmente com acompanhamento psicológico, na maioria das vezes o especialista vai determinar estratégias para que a pessoa evite o estresse, que podem vir acompanhadas pelo uso de medicamentos que auxiliam no tratamento físico e psicológico, como os antidepressivos. Porém, se não forem usados da maneira correta, pode não surtir efeitos na pessoa ou ainda causar dependência de medicamentos.

Durante o tratamento, é recomendado que a pessoa pratique mais atividades físicas, passe mais tempo com a família, dentre outras medidas que contribuam para o lazer da pessoa. Normalmente também é recomendado que o trabalhador se afaste por alguns dias do seu trabalho para que possa repousar e se recuperar fisicamente e mentalmente.

O trabalhador também é orientado a organizar seu trabalho, pois assim terá maior facilidade de realizar suas obrigações, dessa forma diminuindo o estresse e permitindo com que passe mais tempo com a família e amigos, além de outras atividades de lazer.

Durante o tratamento, é possível notar alguns sinais que demonstram melhora no quadro psicológico da pessoa, tais como: melhora de rendimento no trabalho, maior confiança e redução do cansaço e estresse, que muitas vezes se manifesta na forma de dores de cabeça e lapsos de memória.

Porém, se o tratamento não for realizado de forma correta pode-se perceber alguns sinais de piora no paciente, como grande perda da motivação com o seu trabalho, fazendo com que ele não compareça na empresa por diversas vezes.

O indivíduo pode desenvolver também problemas gastrointestinais, em alguns casos mais graves, pode ter depressão, situação que exigirá um tratamento mais rigoroso.

Como já dito nesse capítulo, as empresas tem grande responsabilidade em relação à síndrome de Burnout. Sendo assim, devem auxiliar no tratamento e principalmente na prevenção da síndrome, utilizando estratégias como: promover reuniões semanais para que o trabalhador possa expor suas ideias e aflições em relação ao seu trabalho ou realizar palestras motivacionais e informativas para que o funcionário possa atentar-se aos seus problemas como os dos seus companheiros.

Quando o empregado já demonstra sintomas da síndrome, a empresa deve-se prontificar a prestar o auxílio necessário, como disponibilizar um psicólogo da empresa ou arcar com atendimento em um particular. Também é recomendado que o trabalhador tenha alguns dias de descanso.

## **CAPÍTULO V**

### **5. Consequências causadas pela Síndrome de Burnout**

Não é de hoje que observamos uma elevada taxa de afastamentos dos profissionais de suas respectivas áreas de trabalho. A causa é o esgotamento profissional ou Síndrome de Burnout, assim começando a discutir os seus riscos e consequências.

A Síndrome de Burnout tem por sua origem nas atividades laborais dos trabalhadores juntamente com as pressões / fatores estressantes, psicológicos e emocionais decorrentes do trabalho prestado, sendo assim um assunto que deve ser levado em consideração.

A Síndrome de Burnout geralmente se manifesta de forma inconsciente nas pessoas, assim, trata-se de uma doença psicológica. Dá-se devido ao grande esforço do trabalhador, que visa superar metas cada vez mais elevadas. Dessa forma, origina-se a síndrome.

As consequências atribuídas aos trabalhadores que portam tal síndrome são bem prejudiciais, tanto fisicamente quanto mentalmente. A pessoa como consequência desenvolve algumas características, sendo elas: falta de concentração e memorização; inquietude; dores musculares / na cabeça; comportamento agressivo com os demais colegas de trabalho, dentre outras características que também são prejudiciais, sendo elas possíveis sinais de depressão.

Uma curiosidade importante sobre essa Síndrome, é que quando atinge as mulheres tende a ser mais prejudiciais. Isso deve-se ao fato de que na maioria das vezes elas antes de serem afetadas pela síndrome, possivelmente sofreram algum tipo de assédio por algum colega de trabalho. Dessa forma, isso foi um dos fatores que favoreceram o seu desenvolvimento. Esse dado é de suma importância, pois mostra o quão tóxico pode ser o ambiente de trabalho,

tornando assim síndromes e depressão cada vez mais recorrentes nos trabalhadores.

As consequências atribuídas aos empregadores são mais relacionadas ao âmbito jurídico, como está previsto no Código Civil, art. 927, caput, parágrafo único, que diz: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, sendo que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.



## CAPÍTULO VI

### 6. A legislação como amparo ao empregador

O Burnout por ser uma doença decorrente a mente e ao físico. Um dos principais problemas ocasionados por ela é o acidente de trabalho, por isso, temos uma lei para proteger o empregado que é o art. 19 da Lei nº 8.213/91

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).

Já 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.

Em relação a parte mental e básica do trabalhador como saúde, higiene e segurança o art 7º, inciso XXII da constituição federal ,tem como função é ter um ambiente de trabalho sadio e garantindo a saúde mental do empregado.

Em relação a legislação no Brasil é aparentado 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. Que visa também a proteção da saúde física e psíquica.

## CAPÍTULO VII

### 7. Direito Comparado

Comparamos o nosso Direito com o do Japão, por conta de ser um país amplamente, conhecido por suas cargas horárias exaustivas incluindo as horas extras que são muito excessivas. Isso vem acontecendo ainda mais por conta de sua legislação trabalhista muito falha.

Por questões culturais, é comum que a maioria dos empregadores esperem que seus funcionários estejam sempre à disposição, nem que, para isso, precisem abdicar do tempo de descanso e de lazer com a família. Para os empregadores, um funcionário exemplar coloca a empresa em que trabalha acima de tudo, até mesmo da própria vida, pois é através dela que a família do funcionário poderá obter um futuro sólido.

Muitas vezes, os funcionários dão a vida pela empresa e cargos, por propostas melhores ou apenas questão de lealdade, promessas de que na empresa será muito respeitado ou até mesmo para honrar sua família.

Um grande problema no Japão são as horas extras que muitas vezes não são respeitadas, em questão de não serem pagas corretamente e ultrapassarem demasiadamente seu limite

A morte por excesso de trabalho, conhecida no Japão por *karoshi*, ocorre, em sua maioria, por meio de AVC (Acidente Vascular Cerebral) e Doenças Isquêmicas do Coração, o que inclui o infarto do miocárdio. Mas, a consequência mais alarmante é o estresse, que tem levado ao suicídio muitos trabalhadores todos os anos.

Mediante a isso, as leis japonesas que protegem os direitos dos trabalhadores estão mais vigentes do que nunca, algo que não era reivindicado há alguns anos em virtude de meras questões culturais.

### **7.1. A jornada de trabalho no Japão:**

A duração da jornada está limitada pela lei. A “Lei de Normas Trabalhistas” prevê a jornada diária de 8 horas, e a semanal de 40 horas (Jornada legal de trabalho, prevista no Art. 32 da Lei de Normas Trabalhistas).

Se a empresa pretende que o trabalhador enfrente uma jornada acima do que a lei prevê, é necessário firmar um acordo antecipado com o representante da maioria absoluta dos empregados ou com o sindicato trabalhista – acordo sobre a hora extra fora do expediente normal e nos feriados – e averbá-lo na “Delegacia de Fiscalização de Normas Trabalhistas” (Art. 36 da Lei de Normas Trabalhistas). Este acordo é comumente conhecido como “Acordo 36”, por estar regulamentado pelo Art. 36 da “Lei de Normas Trabalhistas”.

O limite além da jornada de trabalho permitido pelo Acordo 36 está definido pelo “Aviso do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social”, no qual consta a “Norma Limite de Trabalho Extra da Jornada”, definida pelo Ministro de Estado, titular da pasta.

O conteúdo do Acordo firmado deve estar em consonância com este limite (a princípio 15 horas por semana, e 45 horas por mês).

Além disso, nos casos em que o empregador exigir do empregado o cumprimento de horas extras, deverá pagar salários adicionais sobre estas. Entretanto, poucos conhecem a chamada “horas extras gratuitas”, que consiste em cumprir horas extras fora da jornada sem receber a devida remuneração. Trata-se de um caso de infração às regras da “Lei de Normas Trabalhistas” e, caso a empresa não as pague, o empregado deve levar o fato ao conhecimento da “Delegacia de Fiscalização de Normas Trabalhistas”.

## **7.2. A jornada de trabalho no Brasil:**

A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. O inciso XIV prevê a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65.

A legislação trabalhista brasileira permite que os empregados prestem até duas horas a mais de trabalho por dia mediante acordo individual, convenção ou acordo coletivo. Essas horas além da jornada devem ser pagas com adicional de pelo menos 50% do valor da hora normal ou compensadas por meio de banco de horas.

As leis do país não permitem que a jornada semanal de trabalho ultrapasse 40 horas, tendo sido criados mecanismos que permitem trabalhar além do que é estabelecido, por meio de acordos entre empregadores, empregados e as autoridades públicas.

Apesar de tudo, devido ao alerta de organizações internacionais, o governo japonês vem implementando medidas que buscam atenuar os problemas gerados pelo trabalho excessivo.

A legislação trabalhista japonesa pode ser considerada bastante flexível quando comparada à nossa. Faz parte da cultura japonesa colocar o trabalho acima de qualquer outra coisa em suas vidas, sendo comum, no Japão, o descumprimento das leis trabalhistas, como a prática de horas extras não remuneradas, levando muitos japoneses a um quadro de estresse ou depressão.

## **8. METODOLOGIA**

O presente trabalho foi efetuado a partir de pesquisas bibliográficas e artigos escritos por especialistas na área e legislação brasileira. Foi feito também um levantamento de dados, através de uma pesquisa de campo, sobre o conhecimento que as pessoas têm da Síndrome de Burnout. Foi realizado um questionário utilizando-se da plataforma Google Forms e enviado por meio de redes sociais, tais como Facebook e Whatsapp. O questionário foi respondido por indivíduos que atuam em diversas áreas, variando também idades e gêneros, a fim de analisar o conhecimento sobre o tema abordado e a opinião das pessoas sobre a atual legislação trabalhista brasileira em relação a proteção e amparo ao trabalhador.

## **9. HIPÓTESES**

Por meio deste, foram levantadas algumas hipóteses em relação a síndrome de Burnout, juntamente com o auxílio de uma pesquisa com algumas pessoas de variadas idades e sexos distintos.

Por meio do estudo juntamente com a pesquisa, concluímos que para um bom entendimento sobre a síndrome de Burnout, é necessário que se expanda a área de conhecimento das pessoas diante do risco presente, no ato de se esforçar muito indevidamente, assim, resultando em tal síndrome ou tal problema.

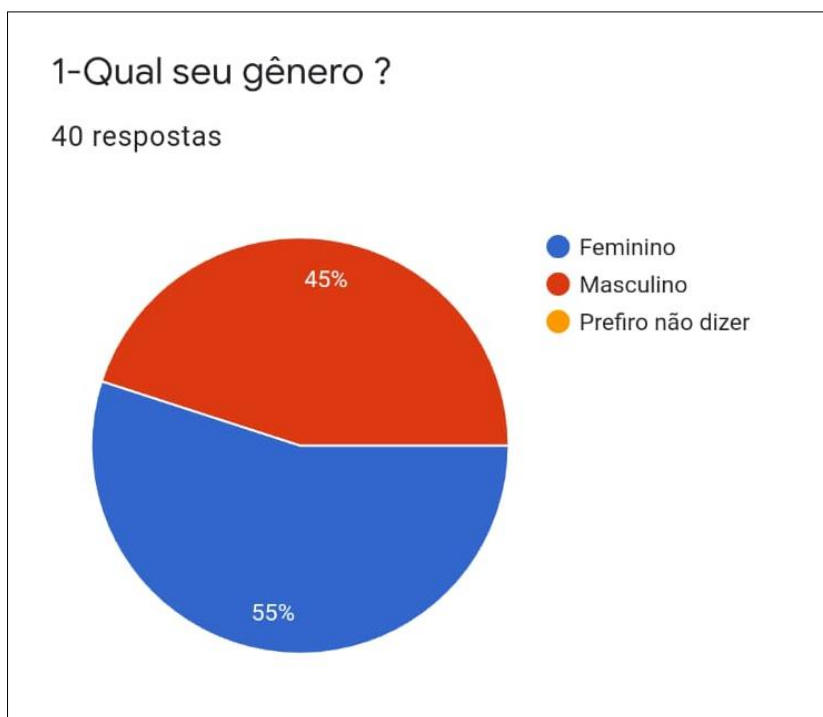
Com a junção de todos os dados contatados acima e na pesquisa, é evidente a necessidade que as empresas, juntamente com seus funcionários, procurem se atentar e buscar as respectivas leis trabalhistas previstas na Constituição, caso venha a acontecer algum problema psicológico e físico futuro, assim, estabelecendo medidas de segurança, juntamente com a atenção devida dos empregadores em relação aos seus funcionários.

Para fazer a análise das hipóteses no presente trabalho, foi realizada uma pesquisa com 40 pessoas de idades variadas, a qual constatou o pouco conhecimento das pessoas em relação a síndrome de Burnout, o que é um pouco alarmante, pois é de suma importância o conhecimento não só das pessoas que já trabalham, como também os que estão ingressando pela primeira vez no mercado de trabalho.

## 10. GRÁFICOS

A análise dos resultados colhidos através da pesquisa de campo realizada será exibida através de gráficos com identificadores de porcentagens, que foram aplicados através de questionários para 40 (quarenta) pessoas, e enviadas por meio de redes sociais.

### 10.1. GRÁFICO 1



Nota-se que na totalidade dos pesquisados, o índice de mulheres entrevistadas é maior do que dos homens.

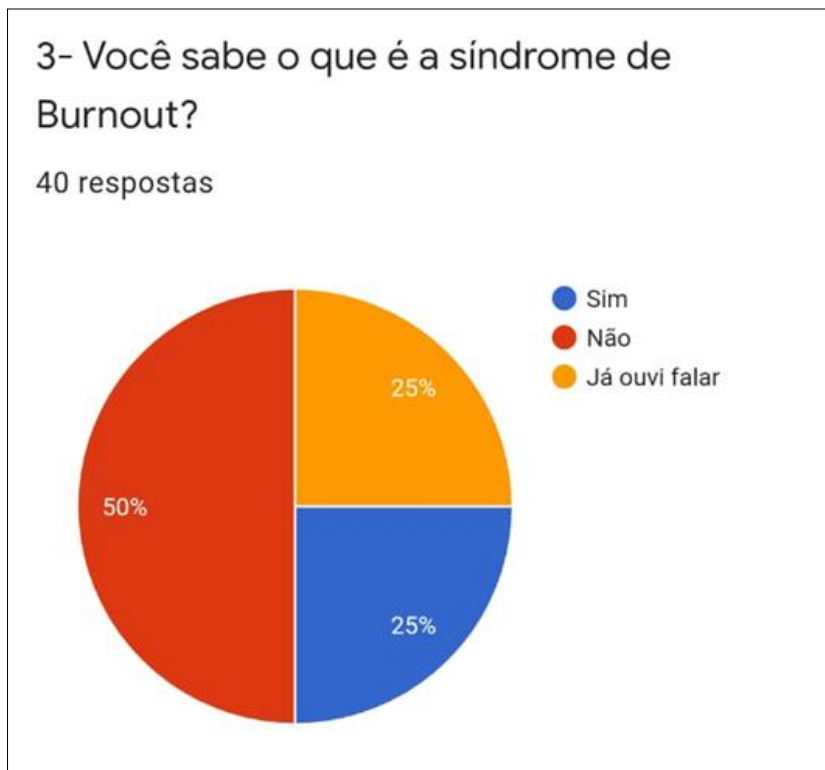


## 10.2. Gráfico 2



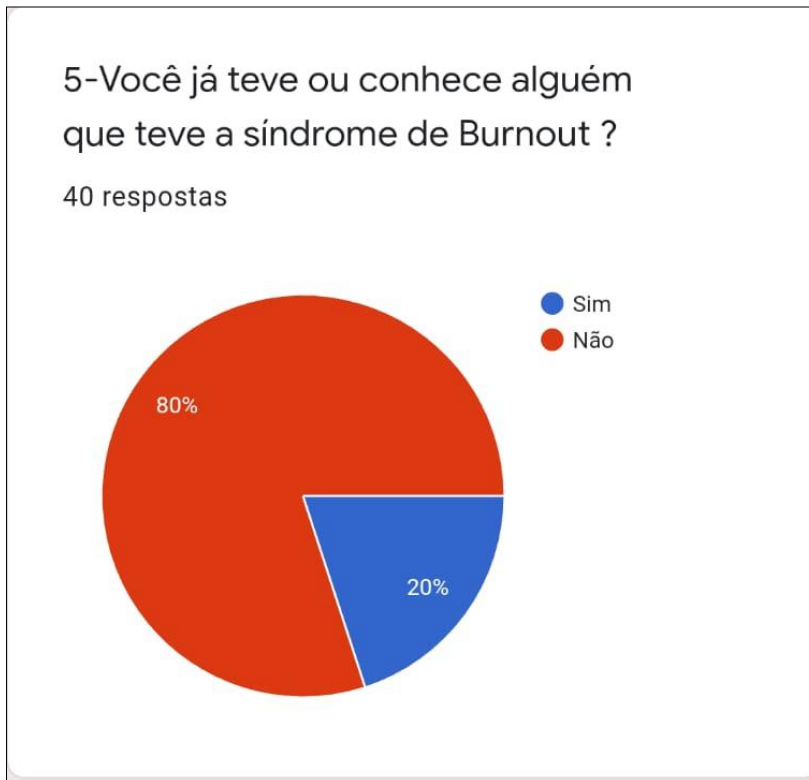
Na totalidade dos pesquisados, a maioria apresenta entre 15 e 20 anos, enquanto a menor parte apresenta entre 25 e 30 anos.

### 10.3. Gráfico 3



O gráfico indica que apenas 25% dos entrevistados sabem do que se trata a síndrome de burnout, e 50% não tem o conhecimento sobre o assunto.

#### 10.4. Gráfico 4



Esse gráfico indica que 80% das pessoas pesquisadas não tiveram ou conhecem alguém que teve a síndrome de burnout.

#### 10.5. Gráfico 5



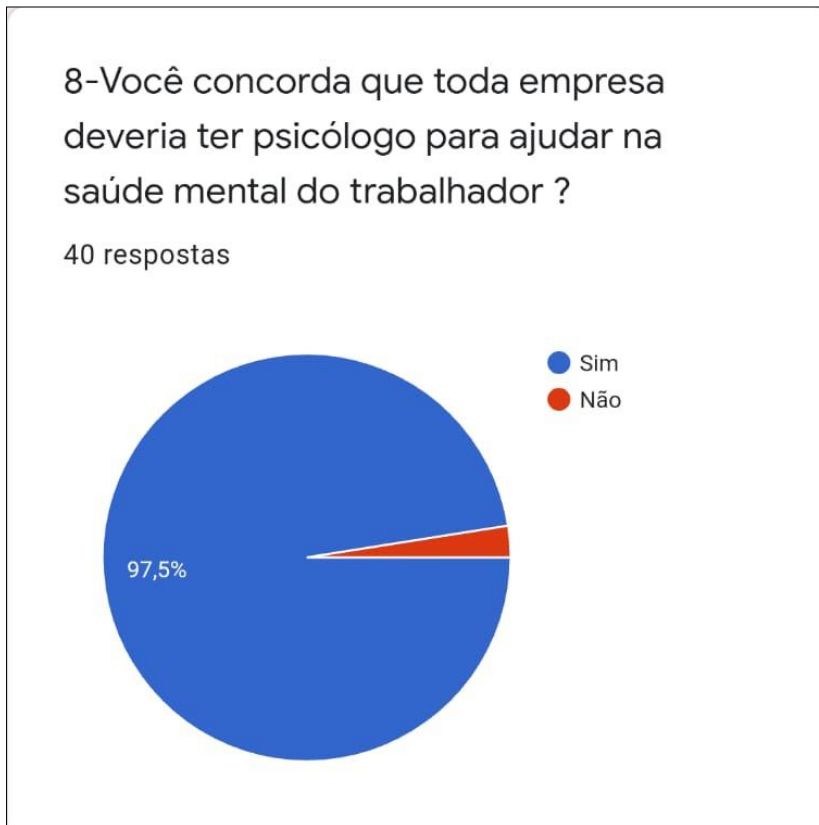
Com base na análise desse gráfico, podemos perceber que a maioria dos pesquisados acham que a legislação trabalhista do Brasil protege apenas parcialmente o empregado, e a minoria acha que a legislação protege o trabalhador.

### 10.6. Gráfico 6



Pode-se perceber por meio desse gráfico que a maior parte das pessoas pesquisadas acreditam que a legislação trabalhista brasileira necessita de mudanças.

### 10.7. Gráfico 7



Esse gráfico indica que a maioria das pessoas que responderam à pesquisa acham que todas as empresas deveriam ter um psicólogo que pudesse ajudar na saúde mental do trabalhador.

## 11. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste trabalho, foi realizada uma pesquisa de campo feita por meio da plataforma Google Forms, com o intuito de analisar o conhecimento que as pessoas possuem sobre a síndrome de burnout e a opinião sobre a atual legislação trabalhista brasileira e sobre as condições oferecidas pelas empresas como amparo aos seus empregados.

É notável que a maioria das pessoas que responderam à pesquisa não tem o conhecimento sobre o assunto. Grande parte dos pesquisados acham que a legislação trabalhista protege apenas parcialmente o empregado, e outra parte afirma que não protege de forma algum, sendo que apenas uma pequena parcela acredita que o trabalhador é protegido pela atual legislação.

Segundo a pesquisa, a grande maioria das pessoas acredita que deveriam existir mudanças na legislação trabalhista, para que essa possa proteger mais o

empregado. Grande parte também acha que as empresas deveriam ter um ter um psicólogo para ajudar na saúde mental do trabalhador.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo dissertou de forma minuciosa sobre a síndrome de burnout, e seus efeitos, tanto para o empregado quanto para o empregador, suas causas e sintomas. Além de elencar possíveis medidas como forma de prevenção dessa síndrome. Durante o seu desenvolvimento, pudemos perceber que um ambiente com condições desfavoráveis para o desenvolvimento do trabalho, pode acarretar uma série de problemas a saúde do ser humano, afetando inclusive o seu desempenho no trabalho.

Iniciamos com uma breve análise sobre o estresse no ambiente das empresas e os problemas que isso pode acarretar à saúde e ao rendimento do empregado. Percebe-se que a maioria dessas não possuem formas de prevenção a esse tipo de doença e nem oferecem o devido amparo aos seus empregados quando afetados pela síndrome, sendo que na maioria das vezes são obrigados a utilizar de recursos próprios para o tratamento.

Abordamos também algumas possíveis medidas de amparo ao trabalhador a serem oferecida pelas empresas, parte delas mostramos também algumas leis e normas que protegem o empregado.

Realizada a pesquisa de campo, percebe-se que a maioria dos participantes que responderam à pesquisa não tem conhecimento sobre a síndrome de Burnout,. Os resultados também indicam que somente uma pequena parte dos pesquisados já tiveram ou conhecem alguém que teve a síndrome, a maioria acha que a atual legislação trabalhista protege apenas parcialmente o trabalhador, grande parte acha também que deveriam existir mudanças, tanto na legislação, quanto medidas a serem tomadas pela própria empresa.

Por fim, conclui-se que a síndrome de Burnout é ocasionada devido ao estresse que o trabalhador passa no ambiente da sua empresa, podendo ser pode ser causado de várias formas, tanto pela pressão feita por parte dos superiores, quanto a competitividade entre os funcionários. Percebe-se também que na maioria das vezes o trabalhador brasileiro não possui o devido amparo que devia ser feito pela legislação ou pela própria empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MUNDO EDUCAÇÃO. **Industrialização e Trabalho**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/industrializacao-trabalho.htm>  
Acesso 16/09/2020

CONTÁBEIS. **Jornada de trabalho: Entenda a carga horária permitida pela CLT**. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/40710/jornada-de-trabalho-entenda-a-carga-horaria-permitida-pela-clt/>. Acesso em 09/09/2020

AMENTE É MARAVILHOSA. **5 consequências do excesso de trabalho**. Disponível em: <https://amenteemaravilhosa.com.br/5-consequencias-excesso-de-trabalho/>. Acesso em 09/09/2020.

JURISWAY. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%2C%20ocorrida%20no%20S%C3%A9culo%20XVIII%2C%20foi,como%20fonte%20de%20energia%2C%20substituindo-se%20a%20for%C3%A7a%20humana](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%2C%20ocorrida%20no%20S%C3%A9culo%20XVIII%2C%20foi,como%20fonte%20de%20energia%2C%20substituindo-se%20a%20for%C3%A7a%20humana). Acesso em 23/09/2020.

BRASIL ESCOLA. **Era Vargas**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/era-vargas.htm#:~:text=Pol%C3%ADtica%20Trabalhista%20%E2%86%92%20Vargas%20atuou%20de%20maneira%20consistente,Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho%20e%20concedeu%20direitos%20aos%20trabalhadores>. Acesso em 23/09/2020.

INFO ESCOLA. **Greves operárias**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/greves-operarias/>. Acesso em 23/09/2020.

DIREITO TRABALHISTA. **Direito Trabalhista**. Disponível em: <https://direito-trabalhista.info/>. Acesso em 23/09/2020.

STARTUPI. **Como as empresas podem lidar com a síndrome de burnout em sua equipe**. Disponível em: <https://startupi.com.br/2019/05/como-as-empresas-podem-lidar-com-a-sindrome-de-burnout-em-sua-equipe/> . Acesso em 04/11/2020.

SOS. **Questões sobre a Síndrome de Burnout nas empresas**. Disponível em: <https://ww2.soc.com.br/2019/07/sindrome-de-burnout-nas-empresas/#> . Acesso em 04/11/2020.

MÉDICO RESPONDE. **Qual é o tratamento para síndrome de burnout?**

Disponível em: <https://medicoresponde.com.br/qual-e-o-tratamento-para-sindrome-de-burnout/>. Acesso em 04/11/2020.

TUA SAÚDE. **Como é feito o tratamento para síndrome de Burnout.**

Disponível em: <https://www.tuasaude.com/tratamento-para-sindrome-de-burnout/>. Acesso em 04/11/2020.

MINHAVIDA. **Síndrome de burnout: o que é, sintomas, tratamento e causas.**

Disponível em: <https://www.minhavidade.com.br/bem-estar/tudo-sobre/35831-sindrome-de-burnout>. Acesso em 04/04/2020.

JUSBRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-lei 5452/43 |**

**Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em:

<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43> . Acesso em 13/09/20.

CONSUTOR JURÍDICO. **Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes.**

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade>. Acesso em 21/10/20.

JUS.COM. BR. **Tempo de trabalho e a sua função social.** Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/23305/o-tempo-de-trabalho-e-a-sua-funcao-social>. Acesso em 05/11/20.

BEECORP. **Saiba o que causa estresse no trabalho e veja como combater o problema.**

Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/prevencao-ao-estresse-no-trabalho/>. Acesso em 10/08/20.



