

RISCOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA ADVOCACIA *RISKS OF BURNOUT SYNDROME IN ADVOCACY*

Adriele Aparecida Teixeira – adriele_t@hotmail.com

Faculdade de Tecnologia Professor José Arana Varela– Araraquara – São Paulo – Brasil

Orientadora: Profa. Dra. Marília Cammarosano – marilia.cammarosano@fatec.sp.gov.br

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout (SB) na profissão de advocacia, com base em revisão bibliográfica e pesquisa quantitativa. Reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS, a SB é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A pesquisa, realizada com 84 advogados, evidenciou um cenário de sobrecarga de trabalho, jornadas extensas e demandas emocionais intensas, características inerentes ao ambiente jurídico brasileiro. Entre os principais fatores de risco identificados estão a alta carga de trabalho, falta de divisão de tarefas em escritórios pequenos, ausência de limites claros entre a vida pessoal e profissional, além da pressão por resultados e múltiplas áreas de atuação exigidas pela prática jurídica. Profissionais autônomos ou em estruturas menores estão mais propensos à sobrecarga, amplificando os riscos de esgotamento. Os resultados demonstraram que muitos advogados relataram cansaço, dificuldade de concentração e desânimo no contexto laboral. Apesar disso, uma parcela significativa mantém apego à profissão, encontrando propósito no trabalho desempenhado. O estudo sugere intervenções para mitigar os impactos da SB, como políticas institucionais para promoção da saúde mental, reorganização estrutural de escritórios para melhor distribuição de tarefas e adoção de hábitos saudáveis pelos profissionais. A pesquisa destaca a importância de equilíbrio entre a prática jurídica e o bem-estar, visando a sustentabilidade da carreira no direito.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*; Advocacia; Esgotamento profissional; Fatores de risco; Saúde mental.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the risk factors associated with the development of Burnout Syndrome (BS) in the legal profession, based on a bibliographic review and quantitative research. Recognized as an occupational phenomenon by the WHO, BS is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low professional achievement. The research, conducted with 84 lawyers, revealed a scenario of work overload, long working hours, and intense emotional demands, which are inherent characteristics of the Brazilian legal profession. Among the main risk factors identified are high workload, lack of task division in small law firms, unclear boundaries between personal and professional life, and the pressure for results and multiple areas of practice required in the legal field. Self-employed professionals or those in smaller offices are more prone to overwork, increasing the risks of burnout. The results showed that many lawyers reported fatigue, difficulty in concentration, and discouragement in their work environment. Nevertheless, a significant portion remains attached to their profession, finding purpose in their work. The study suggests interventions to mitigate the effects of SB, such as institutional policies promoting mental health, structural reorganization of law firms for better workload distribution, and the adoption of healthy habits by professionals. The research underscores the importance of balancing legal practice and well-being to ensure the sustainability of a career in law.

Keywords: Burnout Syndrome; Advocacy; Professional exhaustion; Risk factors; Mental health.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar os indicadores de riscos para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em advogados. Esta síndrome é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como fenômeno ocupacional, que se manifesta primordialmente pela exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Este fenômeno está intensamente ligado a profissões nas quais o trabalho humano é central e demandas interpessoais frequentes, como na área da saúde, assim como na advocacia.

Segundo Silva (2015) o exercício do Direito pressupõe não só domínio da capacidade técnica, mas também competências socioemocionais como: Resolução de problemas complexos; Pensamento crítico; Criatividade; Gestão de pessoas; Coordenação; Inteligência emocional; Capacidade de julgamento e tomada de decisão; Orientação para servir; Negociação e Flexibilidade cognitiva, além de lidar com prazos rigorosos, responsabilidade sobre os interesses de terceiros e a competitividade acirrada no mercado.

No contexto brasileiro, o ambiente jurídico se caracteriza pela sobrecarga sistêmica do judiciário, excesso de processos, burocracia e instabilidade normativa, elementos que exigem uma postura profissional híbrida entre dedicação pessoal e permanente atualização, além da exposição aos fatores de risco para o *Burnout*. Diante desse contexto, compreende-se como importante público-alvo a ser analisado e estudado.

Este estudo amplia o alcance da análise sobre indicadores de *Burnout* em profissionais da advocacia a partir da sistematização e interpretação detalhada das respostas ao questionário temático, buscando entender não apenas a prevalência dos sintomas, mas os mecanismos desencadeadores e suas especificidades contextuais. Permite a discussão de ações que auxiliem na prevenção e intervenção de trabalhadores jurídicos expostos a esse contexto.

2 SÍNDROME DE *BURNOUT*

2.1 Conceito da Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* (SB) ou síndrome do esgotamento profissional, em sua tradução do inglês, “*burn*” significa queima e “*out*” exterior, considerado um distúrbio psíquico, descrito por Freudenberg em 1974 (Mendanha, 2024).

Segundo Freudenberg (1974 *apud* Carlotto; Câmara, 2008), o *Burnout* é um fenômeno pautado no sentimento de fracasso e exaustão, em decorrência de um desgaste excessivo da energia e recursos, conceito este complementado pelo médico entre os anos de 1975 e 1977, que incluiu na definição os sintomas de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, perda de motivação, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade.

Em 1977, Maslach e Pinnes (1977 *apud* Mendanha, 2024) apresentaram sua primeira definição de *Burnout*, sendo a síndrome caracterizada pela exaustão física e emocional, reflexo do desenvolvimento de atitudes negativas relacionadas ao trabalho, baixa autoestima e desinteresse pelos clientes, o que surge predominantemente em profissionais que trabalham com o atendimento ao público. Mas foi somente em 2001, que Maslach (2018) e sua equipe de pesquisa definiram o conceito de Síndrome de *Burnout* que é utilizada atualmente:

Síndrome causada por uma crise no relacionamento entre o trabalho e o trabalhador e o trabalho, que pode acometer todos os profissionais (independentemente da profissão e atuação) e que possui 3 dimensões, agora assim chamadas exaustão emocional (ou simplesmente exaustão), a mais importante dimensão da síndrome e da qual as outras decorrem; despersonalização ou cinismo; e baixa eficácia ou realização profissional. (Maslach; Jackson; Leiter, 2018 *apud* Mendanha, 2024, p. 69)

Na visão de Dejours (1992) o impacto do trabalho na saúde é sempre significativo e pode influenciar tanto positivamente quanto negativamente, resultando em bem-estar ou doenças. Consequentemente, é correto afirmar que o trabalho pode contribuir ou estar relacionado ao desenvolvimento de doenças mentais em um trabalhador.

De acordo com o *World Health Organization* (2019), a síndrome de *Burnout* possui uma estrutura tridimensional caracterizada pelas seguintes dimensões: 1) Sentimento de esgotamento ou exaustão da energia; 2) Aumento da distância mental em relação às atividades laborais, frequentemente acompanhado por sentimentos de negativismo ou cinismo direcionados ao trabalho; 3) Sensação de ineficácia e ausência de realização profissional, comprometendo significativamente sua autopercepção de competência e produtividade no ambiente ocupacional.

A OMS oficializou em 2022 o *Burnout* como uma síndrome crônica incluindo-a na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), com o código específico QD85 – Esgotamento (2022), sendo a CID traduzida para a língua portuguesa em fevereiro de 2024. Segundo o Ministério da Saúde (2025) a implementação no Brasil será realizada até 2027, possibilitando assim diagnósticos mais precisos por parte dos médicos brasileiros.

No contraponto da doutrina, Mendanha (2024) entende que a SB não atende ao critério técnico para ser enquadrada como síndrome na CID-11, em razão de alguns motivos, mas evidenciam-se os dois principais, sendo o primeiro porque o termo síndrome requer uma estabilidade de sinais e sintomas que não é visualizado na SB, e o segundo, por não atender ao critério sindrômico que envolve a existência de um número exacerbado de sintomas para o diagnóstico de *Burnout*, que foge dos parâmetros conceituais de uma síndrome.

2.2 Sintomas da Síndrome de *Burnout*

O quadro clínico de *Burnout* é variado e pode incluir sintomas psicossomáticos, psicológicos e comportamentais entre os profissionais, e produzir consequências negativas nos níveis individuais, profissional, familiar e social (Zanatta; Lucca, 2015).

Para Freudenberger (1974 *apud* Mendanha, 2024) as características ou sintomas atinentes a Síndrome de *Burnout* se manifestam de forma sintomáticas com certa variabilidade da gravidade de pessoa para pessoa, sendo os principais sintomas: Sentimento de exaustão e fadiga; Imunidade baixa imunidade; Dores de cabeça frequentes; Perturbações gastrointestinais; Insônia; Ansiedade; Irritabilidade; Dificuldade em lidar com os sentimentos; Labilidade emocional; baixa resiliência às pressões; Atitude de suspeita e paranoia, em que a vítima pode sentir que todos querem prejudicá-la; Sentimento de onipotência, arrogância, autoconfiança baseada na grande experiência no que faz, e falta de paciência para qualquer tipo de mudança ou novo aprendizado. Tal condição faz com que a pessoa haja de forma imprudente rotineiramente e critique tudo aquilo que não concorda (“tudo o que é sugerido é ruim”); Uso excessivo de tranquilizantes, calmantes e derivados de Cannabis para relaxamento; Rigidez; teimosia e inflexibilidade; Introspecção e humor deprimido e Presenteísmo laboral.

O Ministério da Saúde (2025) elenca como principais sintomas do *Burnout*: Cansaço excessivo, físico e mental; Dificuldades de concentração; Sentimentos de incompetência; Dor de cabeça frequente; Alterações no apetite; Sentimentos de fracasso e insegurança; Alterações de humor; Alteração nos batimentos cardíacos; Insônia; Negatividade constante; Isolamento;

Dores musculares; Pressão alta; Sentimentos de derrota e desesperança; Fadiga e Problemas gastrointestinais. No entanto, para a caracterização da síndrome não é necessária que a pessoa apresente todos os sintomas elencados pelos pesquisadores, fato este que tende a dificultar o fechamento do diagnóstico de Síndrome de *Burnout*.

De acordo com o *International Stress Management Association* no Brasil – ISMABR (2018, *apud* Medeiros *et. al*, 2020) em 2018, 72% da população brasileira sofre com estresse, seja em grau leve até mais sério, dentro desse percentual 32% têm Síndrome de *Burnout*, dos quais 92% da população possui sentimento de não terem condições de trabalhar, mas continuam trabalhando por medo de serem demitidos.

2.3 Fatores de risco para desenvolver a Síndrome de *Burnout*

Considerando que o *Burnout* é um fenômeno psicossocial que surge como resposta aos estressores interpessoais crônicos presentes no trabalho, as causas do desgaste físico e emocional encontram-se com maior frequência no ambiente de trabalho; destacando-se pelo excesso de trabalho, ausência de controle para estabelecer prioridades, remuneração incompatível, ausência de reconhecimento, alta competitividade, e falta de cooperação no trabalho, ausência de equidade por parte dos colegas e da organização.

A OMS (2022) apresenta como riscos para a saúde mental no trabalho: Subutilização de habilidades ou falta qualificação para o trabalho; Cargas de trabalho ou ritmo de trabalho excessivos, falta de pessoal; Horários longos, antissociais ou inflexíveis; Falta de controle sobre o design do trabalho ou carga de trabalho; Condições físicas de trabalho inseguras ou precárias; Cultura organizacional que permite comportamentos negativos; Apoio limitado de colegas ou supervisão autoritária; Violência, assédio ou intimidação; Discriminação e exclusão; Função de trabalho pouco clara; Sub ou superpromoção; Insegurança no emprego, remuneração inadequada ou pouco investimento no desenvolvimento de carreira; e Demandas conflitantes de casa / trabalho.

De acordo com Mendanha (2024), há pessoas que são mais ou menos suscetíveis a desenvolver *Burnout*, mas possuem dois traços individuais que chamam a atenção, o neuroticismo e o perfeccionismo. O neuroticismo diz respeito à estabilidade emocional individual para vivenciar e lidar com experiências negativas, como aos níveis de satisfação nas relações interpessoais, enquanto, o perfeccionismo é caracterizado por altos padrões de desempenho em uma ou mais área da vida.

Segundo Roncato (2007 *apud* Cardoso *et al*. 2017) a síndrome pode afetar diferentes profissionais, independente da faixa etária, no entanto, algumas atividades profissionais são

mais propensas ao desenvolvimento de *Burnout*, como área de assistencialismo, professores e profissionais da saúde.

Para Silva e Lima (2021) estudos comprovam que a partir de uma adaptação da pirâmide de Maslow para a Hierarquia do *Burnout* e Bem-estar de médicos, a qual contempla toda a classe profissional da saúde da saúde, os apresentam os seguintes fatores de risco no trabalho:

- Nível 1 – Elementos Básicos: se alimentam com refeições de baixo valor nutricional, apresentam desidratação ao final do plantão, tem privação de sono, privação de tempo para necessidades fisiológicas;
- Nível 2 – Segurança Física e Patrimonial: sensação constante de insegurança por conta do déficit de colaboradores, desorganização nos processos e ausência de rotina, problemas com a liderança;
- Nível 3 – Respeito: Sensação de desrespeito pelos superiores hierárquicos; conflitos entre os colaboradores; desrespeito e desvalorização por parte dos pacientes;
- Nível 4 – Valorização: Ausência de valorização pela organização; e
- Nível 5 – Cuidado aos pacientes: Desejo de tempo, recursos e autonomia para exercer sua habilidade no trabalho.

Assim como na área da saúde, os profissionais da área jurídica também apresentam indicadores de riscos para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*. De acordo com Silva (2020), a advocacia é uma área estressante por ser voltada a prestação de serviços, que embora não seja voltada para saúde trata-se de uma profissão que está constantemente em contato com a heterogeneidade social dos clientes.

Por fim, segundo Morgillo (2015) os advogados atuam no seu dia a dia enfrentando diversas histórias, muitas delas traumáticas, e até várias num mesmo dia, o que acarreta robustez psicológica e intelectual.

2.4 Riscos da Síndrome de *Burnout* no exercício da advocacia

A síndrome de *Burnout* foi primeiro evidenciada em profissionais da saúde e posteriormente em professores, em decorrência da carga de trabalho, com influência destes profissionais com o pública cuja sua prestação de serviço era destinada (Zanatta, 2015).

No direito não é diferente, os profissionais diariamente estão em contato com clientes na busca por soluções jurídicas, possuem uma rotina estressante, com prazos estabelecidos a

se cumprir, além de atividades administrativas dos escritórios, que em escritórios menores são realizados pelos advogados que lá trabalham. Os profissionais da área vêm numa constante mudança na forma de trabalho, cuja impulsão ocorreu em razão da pandemia do coronavírus que em razão das exigências sanitárias exigidas, mudando a forma de trabalho anteriormente vivenciada, inclusive pela transição dos processos judiciais físicos para totalmente eletrônico desde 2022 (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Segundo Vitola (2024), os advogados podem estar entre as categorias profissionais com alto risco para desenvolver doenças decorrentes do estresse. Inclusive pela forma de contratação do meio jurídico ser comum a contratação de profissionais como associados, ou ainda, sem qualquer vínculo formal de emprego (Bonelli et al., 2008 *apud* 2024).

No entanto, apesar das contratações serem realizadas dessas formas, na vida prática os profissionais exercem suas atividades como empregados, prestando serviços como pessoa física, com habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade, requisitos estes que são utilizados para o reconhecimento na esfera trabalhista da relação de emprego (Nascimento, 2013).

O meio jurídico tende a romantizar a sobrecarga de trabalho, dando espaço assim para os “trabalhadores ideais”, que são responsáveis por mais de uma atividade e por um grande volume de trabalho, mas em contrapartida estes profissionais não conseguem equilibrar a vida profissional com a pessoal, desenvolvendo hábito que não se sustentam a longo prazo (Sommerlad, 2002; Chan, 2014 *apud* Vitola, 2024).

A implantação dos processos eletrônicos, acelerada pela pandemia em 2022, trouxe maior agilidade às atividades dos advogados, eliminando a necessidade de deslocamento até o fórum para cumprir prazos processuais. Da mesma forma, a adoção do home office permitiu que os profissionais trabalhassem fora do ambiente tradicional do escritório. No entanto, esses avanços também contribuíram para a perda dos limites entre a vida profissional e a pessoal, dificultando a separação entre trabalho e rotina privada.

Assim, esse público-alvo mostrou-se relevante para o presente estudo, sendo possível contribuir com a discussão sobre os riscos aos quais tais profissionais são expostos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho consiste em um evisão bibliográfica, com base em livros e artigos científicos sobre a Síndrome de *Burnout*, através da qual contextualiza o conceito da síndrome, os sintomas que podem ser apresentados por quem a detém e os risco que a advocacia apresenta para os atuantes a desenvolverem.

Após a revisão bibliográfica, o instrumento de coleta utilizado para o desenvolvimento da pesquisa foi o questionário, sendo no primeiro bloco submetido os participantes ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para validar a utilização dos dados colhidas para o presente trabalho, além disso, o segundo bloco dos questionários foi estruturado pela autora para identificar o perfil sociodemográfico dos participantes, de modo a compreender à dinâmica do ambiente de trabalho, à organização das equipes, à caracterização das rotinas e jornadas. O terceiro bloco da pesquisa foi utilizado um questionário preliminar de identificação da Síndrome de *Burnout* elaborado por Chafic Jbeili, (Silva, 2020), o qual utiliza a escala Likert para avaliar a frequência das emoções e percepção dos participantes quanto ao trabalho.

O questionário foi enviado ao público-alvo via *Whatsapp* e ficou disponível para respostas entre o período de 03/04/2025 e 11/04/2025. Sendo os dados analisados através de estatística descritiva¹, a qual permitir identificar os fatores de riscos relacionados a profissão do advogado, os quais podem contribuir para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*, e ao final do artigo propor possíveis melhorias e oportunidades para as organizações e profissionais autônomos da advocacia para prevenir a síndrome de *burnout*.

¹ A Estatística Descritiva é constituída pelo conjunto de métodos destinados à organização e descrição dos dados através de indicadores (SILVESTRE, António, 2007, pag. 3)

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Perfil sociodemográfico e profissional

A pesquisa foi respondida por 84 advogados, sendo destes 17 homens e 67 mulheres, demonstrando na pesquisa a predominância do sexo feminino (Gráfico 01), a amostragem demonstra que a maioria das pessoas que responderam concentrando-se nas faixas etárias de 21 a 30 e 31 a 50 anos, conforme é possível observar no Gráfico 02, abaixo:

GRÁFICO 1: Sexo dos advogados

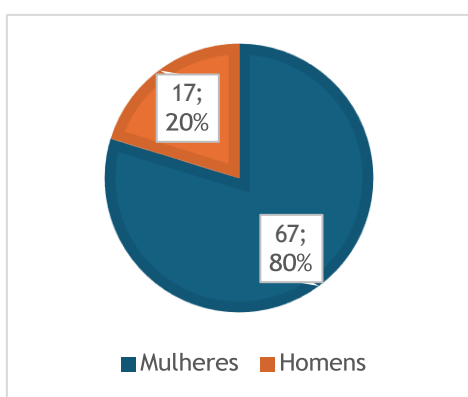
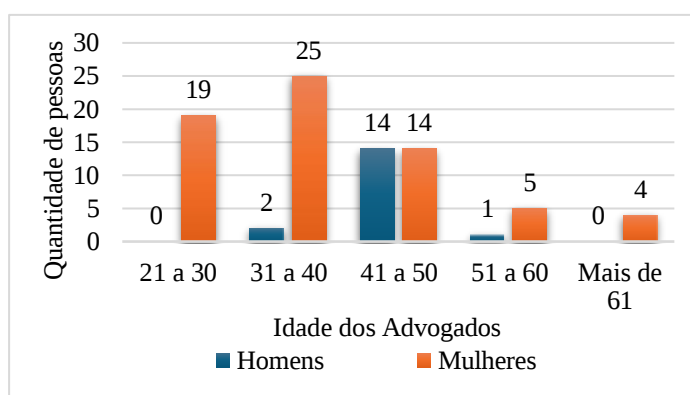


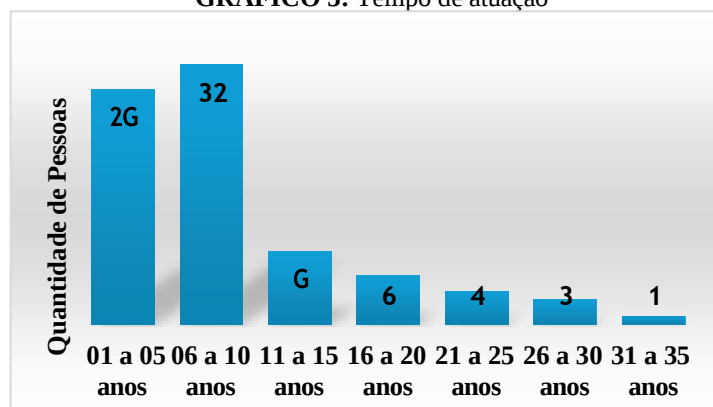
GRÁFICO 2: Faixa etária dos advogados



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

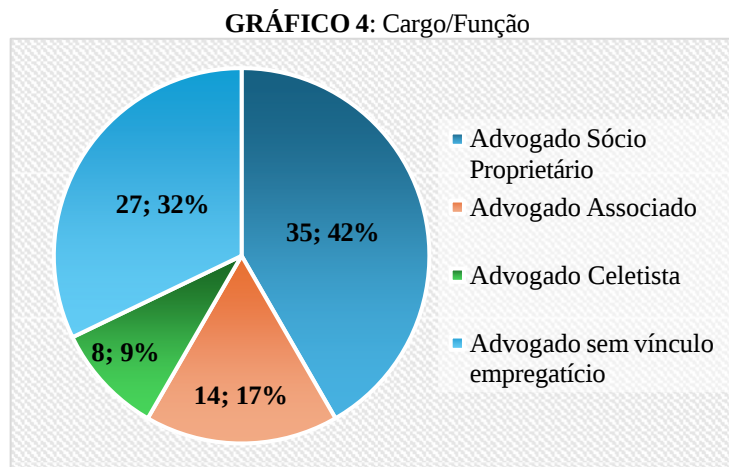
No que se refere ao tempo de exercício da advocacia, 38,10% das pessoas que responderam ao questionário atuam entre 6 e 10 anos, seguido de 34,50% dos atuantes laboram entre 1 e 5 anos na advocacia, sendo 10,70% exercem a atividade entre 11 e 15 anos e os 16,70% restante dos entrevistados que exercem a atividade profissional, estão distribuídos entre 16 e 35 anos (Gráfico 3).

GRÁFICO 3: Tempo de atuação



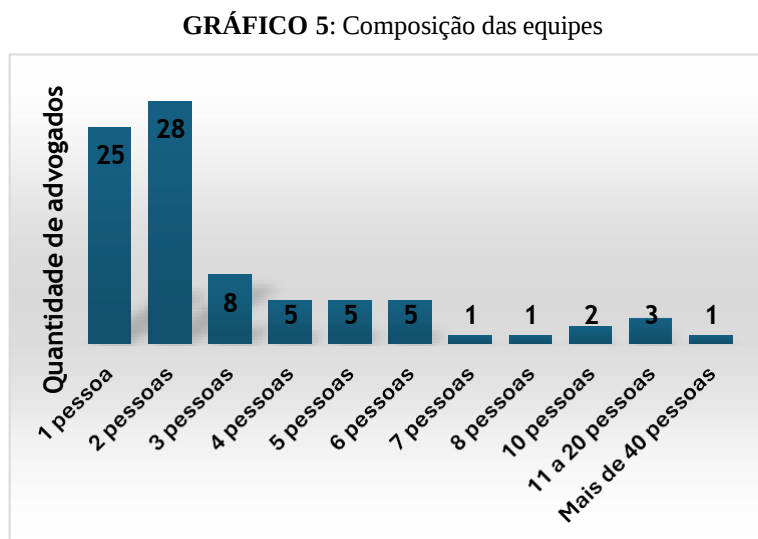
FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

Os resultados da pesquisa indicam que 32% dos respondentes atuam em escritórios de advocacia sem vínculo empregatício (Gráfico 4). Além disso, dentre os 35 participantes que se declararam sócios ou proprietários, verificou-se que 8 exercem atividade profissional de forma autônoma, sem a participação de outros colaboradores.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

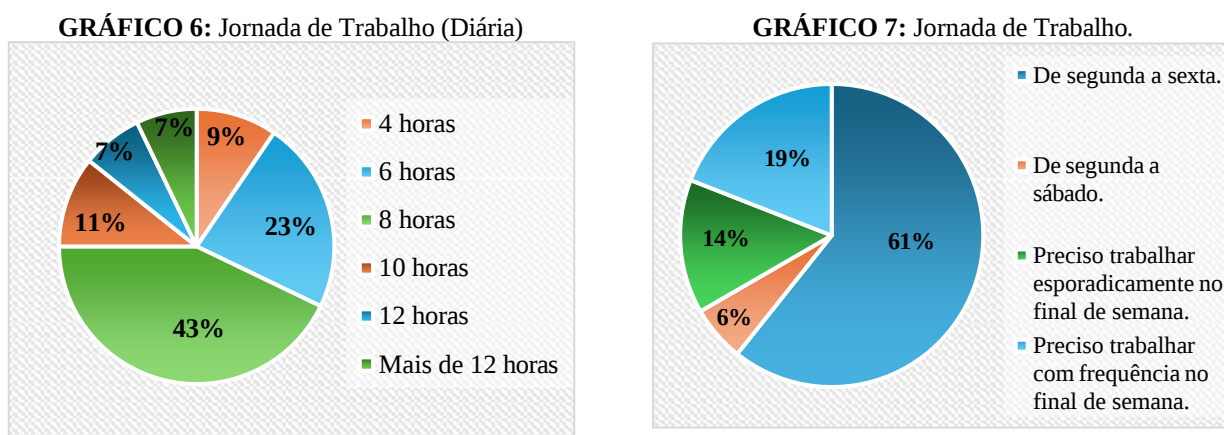
Em relação ao tamanho das equipes, é possível identificar que aproximadamente metade dos participantes atuam em escritórios com equipes de até 3 pessoas, enquanto outros trabalham em estruturas maiores, algumas com mais de 10 ou 20 profissionais (Gráfico 5).



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

Sobre a jornada de trabalho, a maioria dos entrevistados declarou cumprir uma carga horária diária de 6 a 8 horas. No entanto, uma parcela expressiva – especialmente aquele que são sócios proprietários e advogados de escritórios pequenos, com equipe reduzida – relata

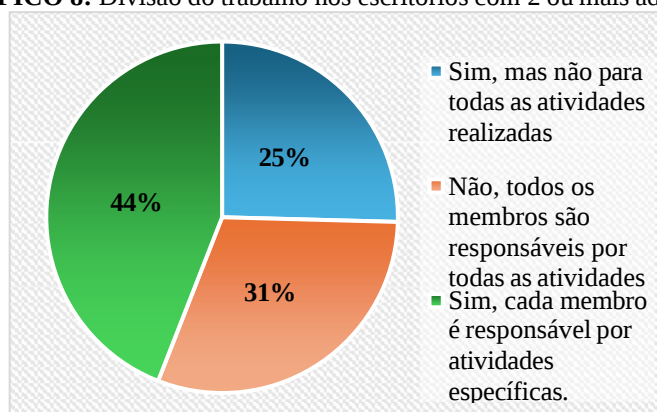
jornadas extensas, ultrapassando 10 ou 12 horas por dia (Gráfico 6). Além disso, muitos profissionais destacaram a necessidade de realizar atividades fora do horário comercial, como atendimento a clientes, elaboração de peças processuais, inclusive aos finais de semana e em horários não programados (Gráfico 7).



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

No que se refere à organização interna dos escritórios, mais da metade dos advogados que atuam em equipes menores afirmaram não haver divisão de tarefas, estando todos os membros envolvidos em todas as etapas do trabalho. Por sua vez, escritórios maiores, demonstram uma estrutura mais segmentada, com setores especializados e processos internos individualizados – como a divisão por áreas de especialização como cível, trabalhista, tributário e previdenciário.

GRÁFICO 8: Divisão do trabalho nos escritórios com 2 ou mais advogados



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025)

A pesquisa evidenciou um perfil predominante de advogadas mulheres, com maior concentração nas faixas etárias entre 21 e 50 anos e tempo de atuação variando principalmente entre 1 e 10 anos. Além, de revelar uma expressiva diversificação na área de

atuação dos advogados, com a maioria atuando, em média, em três ou mais áreas simultaneamente, sendo o Direito Cível, Trabalhista, Família e Sucessões as áreas com maior número de atuantes, no entanto, áreas como Previdenciário, Criminal, Empresarial, Tributário, Consumidor, Público e até mesmo em nichos emergentes, como Direito Digital e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A multiplicidade de atuação amplia a complexidade e o volume de demandas, exigindo dos profissionais um contínuo aperfeiçoamento e uma gestão de tempo eficiente, todavia, este cenário também pode evidenciar uma sobrecarga de trabalho e maior desgaste laboral. Além disso, algumas áreas como Família, Sucessões e Criminal tendem a gerar maior desgaste emocional, devido ao contato direto com situações de alto conflito, sofrimento de clientes e dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional.

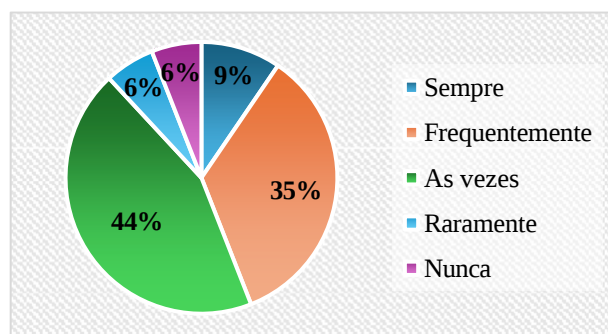
Além disso, a falta de divisão de tarefas em escritórios menores também sugere uma sobrecarga operacional, enquanto estruturas maiores apresentam maior organização setorial, esses dados destacam os desafios da profissão, como a necessidade de gestão eficiente do tempo, equilíbrio emocional e adaptação a um mercado dinâmico e exigente.

4.2 Riscos referentes à Síndrome de *Burnout* dos participantes

4.2.1 O esgotamento emocional dos profissionais

Os dados coletados evidenciam um quadro significativo de esgotamento emocional entre os advogados participantes (84 pessoas). No que se refere ao cansaço no contexto laboral, 9% dos participantes sentem-se esgotados emocionalmente sempre, enquanto 44% dos participantes relataram sentir-se emocionalmente exaustos em relação ao trabalho às vezes e 35% indicaram vivenciar esse estado frequentemente (Gráfico 9).

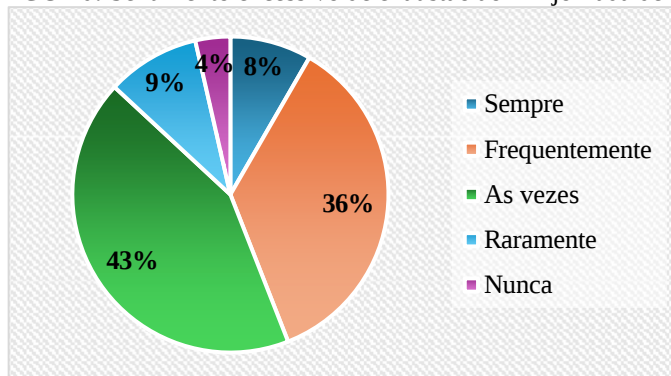
GRÁFICO 9: Sentimento de esgotamento emocional em relação ao trabalho.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do Google Forms, (2025).

O sentimento de exaustão entre os profissionais também se manifesta ao término da jornada de trabalho, sendo que 7% dos advogados responderam que sempre se sentem excessivamente exaustos, sendo que 36% afirmam que frequentemente e 43% declararam que às vezes experimentam a condição (Gráfico 10).

GRÁFICO 10: Sentimento excessivo de exaustão ao fim jornada de trabalho.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

No Gráfico 11 é possível observar a indisposição dos participantes para o início das atividades laborais, no qual 40% deste relataram levantar-se cansados e sem energia às vezes, enquanto 23% e 4% indicaram que esse fenômeno ocorre respectivamente raramente e sempre. Similarmente aos dados anteriores, quando perguntados sobre os sentimentos de desânimo e pouca vitalidade, entres os participantes 5% dos advogados afirmaram nutrir sempre, 24% frequentemente e 44% as vezes tais sentimentos, conforme disposto no gráfico 12.

GRÁFICO 11: Levantam-se cansado e sem disposição para realizar seu trabalho.

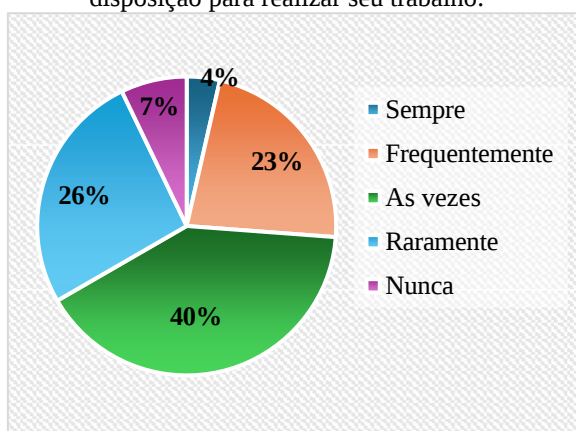
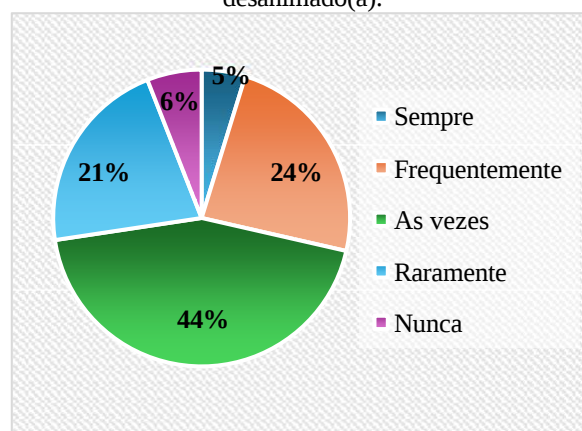


GRÁFICO 12: Sentem-se com pouca vitalidade, desanimado(a).



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

De acordo os dados apurados, 48% dos participantes afirmam que às vezes precisam exercer grandes esforços para realizar as atividades laborais, seguidos de 36% que afirmaram frequentemente e 8% sempre nutrem o mesmo sentimento (Gráfico 13).

O desgaste apresentado pelos participantes se confirma na pergunta sobre a falta de forças para obter resultados significantes no trabalho, na qual 36% responderam às vezes e 14% frequentemente, mas ninguém respondeu sentir sempre tal percepção (Gráfico 14).

GRÁFICO 13: Precisam desprender grande esforço para realizar as tarefas laborais.

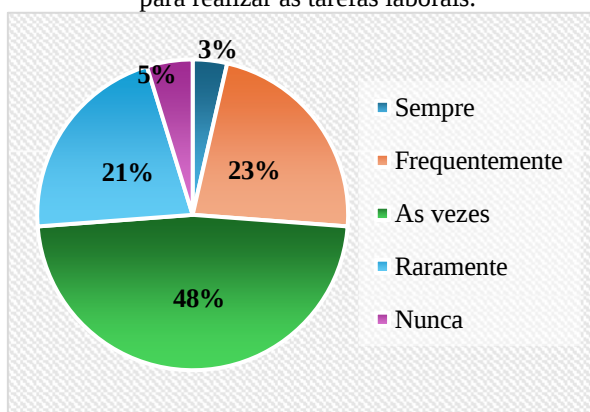
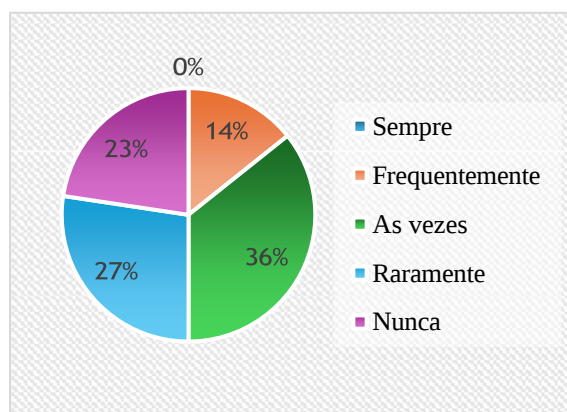


GRÁFICO 14: Sentem-se sem forças para conseguir algum resultado significativo.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

Os resultados obtidos revelam um cenário preocupante que se alinha diretamente com as definições clássicas da Síndrome de Burnout. O quadro de esgotamento emocional, cansaço frequente e desânimo recorrente entre os advogados pesquisados ecoa a descrição pioneira de Freudenberg (1974 *apud* Carlotto; Câmara, 2008), que caracterizou a síndrome como um sentimento de fracasso e exaustão decorrente de um desgaste excessivo de energia e recursos.

A prevalência de um desgaste profissional generalizado, evidenciada pela necessidade de grande esforço para cumprir tarefas e pela sensação de falta de energia, corresponde precisamente à dimensão de "exaustão emocional" descrita por Maslach (2018) como o pilar central do Burnout. Adicionalmente, a percepção de não alcançar resultados significativos pode ser associada à dimensão de "baixa eficácia ou realização profissional" proposta pela mesma autora.

Como aponta Dejours (1992), o trabalho possui um impacto direto na saúde, podendo tanto gerar bem-estar quanto levar ao adoecimento. Os dados, portanto, reforçam a visão de que o ambiente jurídico, com suas atuais configurações contribui negativamente para a saúde mental dos profissionais. Tal contexto sublinha a urgência de intervenções, como a implementação de políticas de saúde mental e a reavaliação das cargas de trabalho, para reverter um quadro que a própria OMS reconhece como um fenômeno ocupacional crônico, mitigando assim os severos impactos na qualidade de vida e no desempenho profissional.

4.2.2 Relações interpessoais como fator de risco para Síndrome de *Burnout*

Durante a pesquisa foram realizadas perguntas para compreender melhor a percepção dos advogados participantes sobre si próprias e nas relações interpessoais com clientes e equipe, com os quais se relaciona diariamente.

No que tange ao envolvimento com as pessoas, 36% dos advogados tratam algumas pessoas como se fossem da família às vezes, enquanto, 25% responderam frequentemente e 8% informaram que sempre (Gráfico 15). Similarmente, 34% dos participantes envolvem-se com facilidade nos problemas dos outros às vezes, enquanto 30% o fazem frequentemente e 8% sempre (Gráfico 16).

GRÁFICO 15: Tratam algumas pessoas como se fossem da família

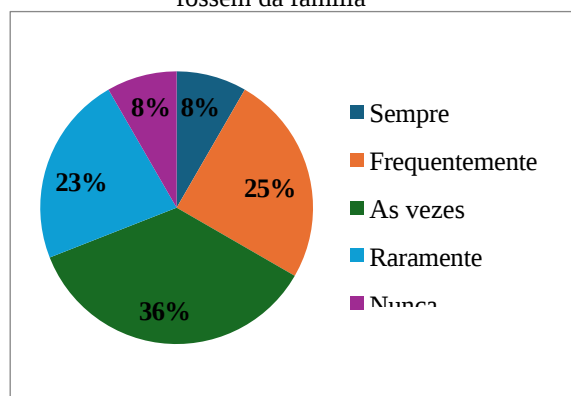
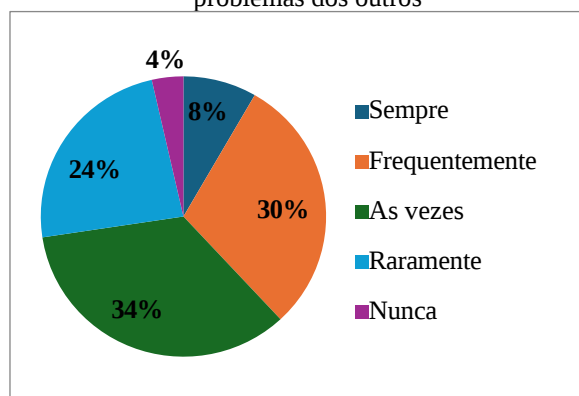


GRÁFICO 16: Envolve-se com facilidade nos problemas dos outros



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

A percepção sobre a própria contribuição dos participantes revela que 38% dos respondentes acreditam às vezes que poderiam fazer mais pelas pessoas assistidas, enquanto 17% o sentem frequentemente e 12% sempre (Gráfico 17). Já quanto ao grau de envolvimento dos participantes com as pessoas que também influi no estresse que estes sentem, pode-se observar nas respostas que 36% afirmam sentir mais estresse às vezes, seguido de 20% que frequentemente e 8% sempre (Gráfico 18).

GRÁFICO 17: Acreditam que poderiam fazer mais pelas pessoas que assiste.

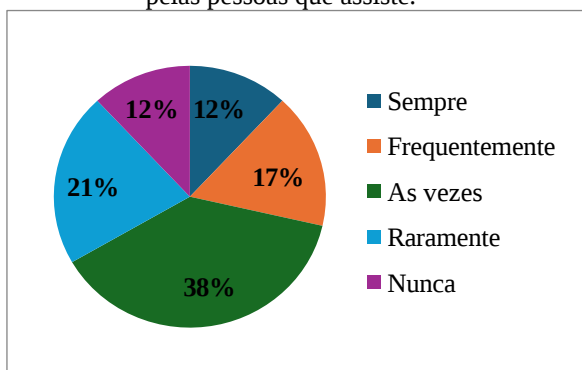
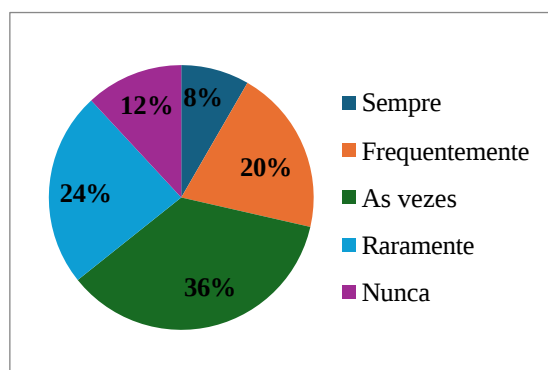


GRÁFICO 18: Sentem-se mais estressado com as pessoas que atendem.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025)

Ainda que os participantes apresentem percentuais negativos quanto ao envolvimento com os problemas dos outros ou estarem mais estressados com os clientes, quando perguntados sobre a responsabilização pelos problemas alheios 31% dos respondentes negam sentir-se responsáveis (Gráfico 19), e a percepção de ser culpado pelos problemas dos outros é sentida nunca por 28% e raramente por 30% (Gráfico 20).

GRÁFICO 19: Sentem-se responsáveis pelos problemas das pessoas que atendem.

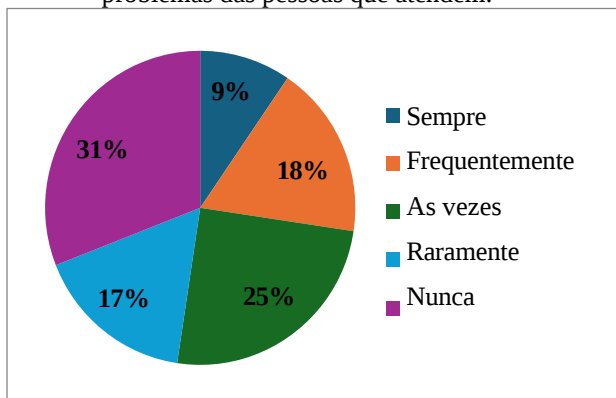
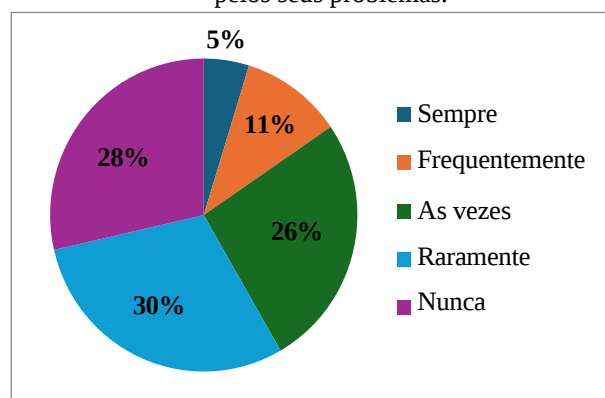


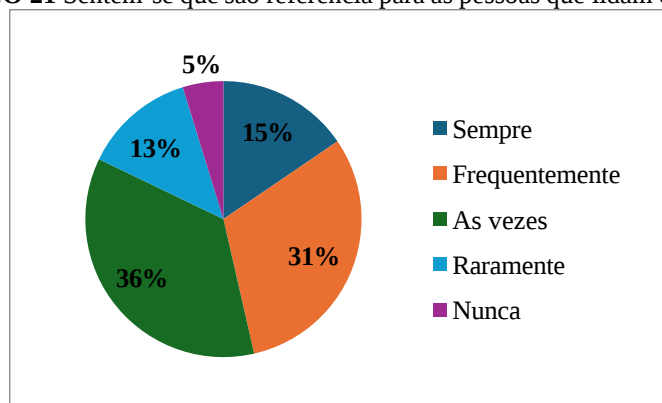
GRÁFICO 20: Sentem que as pessoas os culpam pelos seus problemas.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

Além disso, quando indagados sobre sentir que referência para as pessoas que lidam diariamente, 15% afirmaram sempre e 31% frequentemente, enquanto, apenas 5% responderam que nunca sentem ser referência, conforme gráfico 21.

GRÁFICO 21 Sentem-se que são referência para as pessoas que lidam diariamente.



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

A pesquisa revela nuances importantes na forma como os advogados gerenciam suas relações interpessoais, um aspecto central na discussão sobre a Síndrome de Burnout. O fato de uma parcela significativa demonstrar envolvimento emocional, tratando clientes como família e se solidarizando com seus problemas, ilustra a alta demanda emocional da profissão, como destacado por Morgillo (2015), que ressalta o desafio de lidar com histórias traumáticas sem internalizar o trauma alheio.

Essa proximidade, no entanto, vem acompanhada de estresse e autocritica, com profissionais acreditando que poderiam fazer mais. Este sentimento pode ser um precursor da exaustão emocional, a primeira dimensão do Burnout, conforme descrito por Maslach (2018).

Contudo, é notável que a maioria dos profissionais não assume a responsabilidade direta pelos problemas alheios. Essa atitude pode ser interpretada como um mecanismo de defesa saudável, um distanciamento necessário para preservar a própria saúde mental. Essa capacidade de impor limites, mesmo que inconscientemente, é um contraponto à "despersonalização" ou "cinismo", a segunda dimensão do Burnout, que seria um distanciamento patológico. A percepção de serem uma "referência" para os clientes reforça a manutenção de uma identidade profissional positiva, sugerindo que, apesar do desgaste, os advogados conseguem equilibrar a empatia necessária ao seu ofício com a preservação de seus próprios limites emocionais.

4.2.3 Relação dos profissionais com a profissão

Em contrapartida, apesar dos dados significativamente negativos relacionados a atuação na advocacia quanto ao esgotamento profissional e a percepção sobre si na relação pessoal e profissional, através da pesquisa foi possível constatar que 48% participantes não acreditam estar na profissão/emprego apenas por causa do salário (Gráfico 22), ainda que, quando perguntados sobre o sentimento de desproporcionalidade entre o salário percebido e as funções realizadas seja possível evidenciar que 27% dos advogados responderam sempre,

20% frequentemente e 26% as vezes compartilham do mesmo sentimento (Gráfico 23).

GRÁFICO 22: Estão no emprego apenas por causa do salário

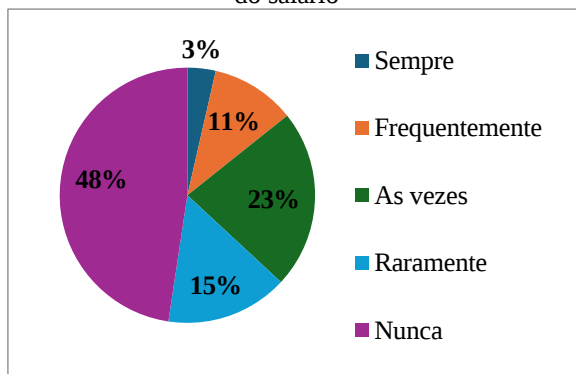
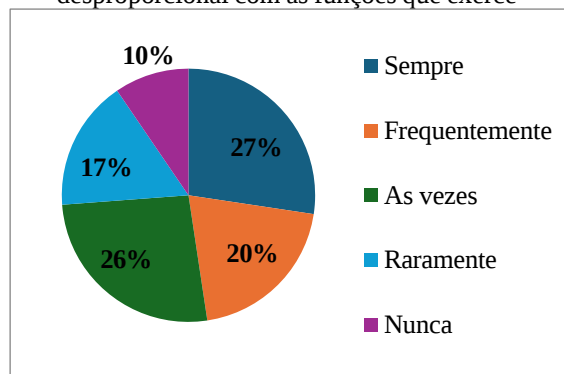


GRÁFICO 23: Sentem que o salário é desproporcional com as funções que exerce



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

De acordo com as respostas dos participantes, a crença no que realizam profissionalmente permanece forte para a maioria, com 43% nunca duvidando e 27% raramente (Gráfico 24), já com relação com o trabalho apresenta nuances, 31% sentem às vezes que não têm mais tanto amor pelo trabalho como antes, mas um grupo significativo de 27% afirma nunca ter esse sentimento e 24% raramente (Gráfico 25).

GRÁFICO 24: Não acreditam mais naquilo que realizam profissionalmente

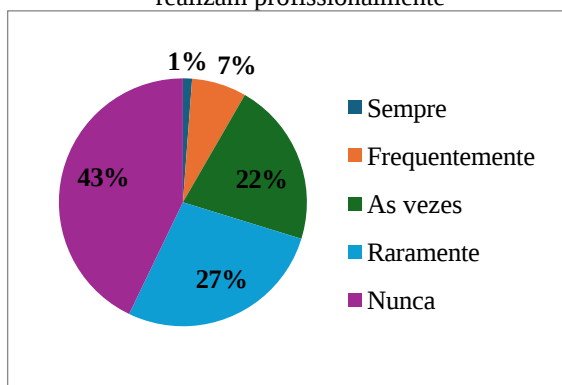
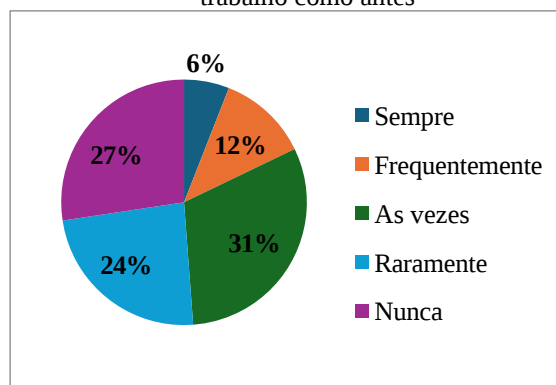


GRÁFICO 25: Não sentem mais tanto amor pelo trabalho como antes



FONTE: Dados baseados no questionário por meio do *Google Forms*, (2025).

Diante da pesquisa, revela-se um cenário ambivalente que ilustra a complexa relação entre o indivíduo e seu trabalho, conforme discutido por Dejours (1992). Apesar dos desafios significativos, como a percepção de desproporcionalidade salarial — um fator de risco para o esgotamento, como aponta a OMS (2022) —, os dados indicam que a motivação dos advogados transcende a simples remuneração (motivação extrínseca).

Enquanto uma parcela considerável dos participantes demonstra insatisfação em relação ao salário e ao desgaste emocional — sintomas alinhados à exaustão descrita por Maslach (2018) —, a maioria ainda mantém uma forte crença em seu trabalho. Esse fenômeno sugere a presença de uma robusta motivação intrínseca, onde fatores como a

realização pessoal e o propósito profissional se sobrepõem às adversidades.

Ainda que alguns advogados relatem um declínio no amor pelo trabalho, um reflexo do distanciamento mental característico do Burnout, um grupo expressivo afirma nunca ter perdido esse sentimento. Isso indica que, mesmo diante das dificuldades, muitos encontram significado e satisfação em suas carreiras. Tal resiliência pode ser interpretada como um contraponto ao processo de adoecimento no trabalho, mostrando que, para muitos, a advocacia ainda é uma fonte de realização e identidade, e não apenas um meio de subsistência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar os principais fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout entre advogados, com base em uma revisão bibliográfica e em dados coletados por meio de pesquisa quantitativa. Os resultados evidenciaram que a profissão jurídica, marcada por altas demandas emocionais, pressão por resultados e um ambiente de trabalho muitas vezes desgastante, apresenta condições propícias para o esgotamento profissional.

Dentre os principais fatores de risco identificados, destacaram-se a sobrecarga de trabalho, a jornada extensa e desregulada, a ausência de divisão de tarefas em equipes pequenas e a desproporção entre equipes reduzidas e a complexidade das demandas.

A grande quantidade de processos, prazos rigorosos e a necessidade de atuação em múltiplas áreas do direito contribuem para uma rotina exaustiva, com muitos profissionais relatando jornadas que ultrapassam 10 horas diárias. Além disso, a ausência de limites claros entre vida pessoal e profissional, especialmente em escritórios menores ou entre autônomos, intensifica o estresse crônico. Outro fator relevante é a falta de estrutura organizacional em equipes pequenas, o que leva à acumulação de funções e aumenta a pressão sobre os advogados. Por fim, muitos escritórios operam com equipes enxutas, obrigando os profissionais a assumirem responsabilidades além de sua capacidade operacional, sem o suporte adequado para lidar com demandas complexas.

Esses elementos combinados criam um ambiente propício ao esgotamento físico e mental, comprometendo não apenas o bem-estar dos profissionais, mas também a qualidade dos serviços jurídicos prestados.

Além disso, os dados coletados revelaram um cenário preocupante de esgotamento emocional, com percentuais expressivos de advogados relatando cansaço frequente, desânimo e dificuldade para manter a produtividade. Apesar disso, a maioria dos participantes ainda demonstra apego à profissão, indicando que a motivação intrínseca e o senso de propósito atuam como fatores de resistência ao Burnout.

Assim, recomenda-se a adoção de estratégias de gestão eficiente do tempo e a delegação adequada de tarefas, especialmente em escritórios menores, como forma de mitigar a sobrecarga de trabalho. Paralelamente, é fundamental a promoção de políticas de saúde mental, incluindo acompanhamento psicológico e programas de qualidade de vida no trabalho, a fim de reduzir os impactos do estresse crônico.

Outra medida essencial é a estruturação de equipes mais equilibradas, com uma divisão clara de funções e um sistema de suporte colaborativo, evitando a acumulação excessiva de responsabilidades. Além disso, é crucial ampliar a conscientização da categoria

sobre os riscos associados à síndrome de Burnout, incentivando práticas que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A combinação dessas ações pode contribuir significativamente para a redução dos fatores de risco, promovendo um ambiente laboral mais saudável e sustentável para os profissionais do direito.

Em síntese, a advocacia, por sua natureza exigente e altamente estressante, demanda atenção especial quanto aos fatores que desencadeiam o Burnout. Diante disso, é necessário por parte dos profissionais a adoção de estratégias preventivas para além das medidas organizacionais dos escritórios, mas também para vida pessoal.

A prevenção do esgotamento profissional requer a adoção de hábitos saudáveis, como prática regular de exercícios físicos, sono adequado (7 a 8 horas por noite), alimentação balanceada, implementar a gestão consciente do tempo, com imposição de limites claros entre trabalho e vida pessoal.

Além disso, outras estratégias eficazes incluem técnicas de gerenciamento de estresse, como meditação, dedicar um período do tempo hobbies e relações sociais fora do ambiente profissional. De modo, que os profissionais possam não apenas melhorar a qualidade de vida dos profissionais, mas também aumentar a eficiência e a sustentabilidade da prática jurídica como um todo.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. R. (2018). **A vivência do trabalho emocional por advogados e os efeitos na sua percepção de bem-estar** (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Porto: FPCEUP. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/117146/2/300914.pdf>
- CARDOSO, H. F., BAPTISTA, M. N., SOUSA, D. F. A., & JÚNIOR, E. G. (2017). **Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17(2), 121-128. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12796
- CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. PSICO, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158, abr./jun. 2008.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Judiciário vai receber apenas processos eletrônicos a partir de março de 2022**. 22 set 2021. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/judiciario-vai-receber-apenas-processos-eletronicos-a-partir-de-marco-de-2022/#:~:text=Judici%C3%A1rio%20vai%20receber%20apenas%20processos%20eletr%C3%B4nicos%20a%20partir%20de%20mar%C3%A7o%20de%202022,-22%20de%20setembro&text=A%20partir%20de%201%C2%BA%20de,trabalhar%20exclusivamente%20com%20a%C3%A7%C3%B5es%20eletr%C3%B4nicas](https://www.cnj.jus.br/judiciario-vai-receber-apenas-processos-eletronicos-a-partir-de-marco-de-2022/#:~:text=Judici%C3%A1rio%20vai%20receber%20apenas%20processos%20eletr%C3%B4nicos%20a%20partir%20de%20mar%C3%A7o%20de%202022,-22%20de%20setembro&text=A%20partir%20de%201%C2%BA%20de,trabalhar%20exclusivamente%20com%20a%C3%A7%C3%B5es%20eletr%C3%B4nicas.). Acesso em: 28 fev. 2025.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. ampliada. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- MENDANHA, Marcos. **O que ninguém te contou sobre o Burnout: Prevenção** (organizacional e individual), sintomas, diagnóstico, tratamento, além de todas as repercussões previdenciárias e legais. 2. ed. Leme: Mizuno. 2024.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. **11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças será implementada no Brasil até 2027**. 13 jan 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2025/janeiro/11a-revisao-da-classificacao-internacional-de-doencas-sera-implementada-no-brasil-ate-2027>. Acesso: 04 mar. 2025.
- MORGILLO, L. (2015). **Do not make their trauma your trauma: coping with burnout as a family law attorney**. Family court review, 53(3), 456-473. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/fcre.12167>. Acesso: 04 mar. 2025.

NOGUEIRA, L. N. S. S. **Guia prático sobre a Síndrome de Burnout**. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia_pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso: 01 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-11**. 10 jan 2022. Disponível em: CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade. Acesso: 04 mar. 2025.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho Científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SILVESTRE, António. **Análise de dados e estatística descritiva**. Escolar editora, 2007.

VITOLA, Marília Santos (2024). **Síndrome de Burnout e aspectos sociodemográficos, ocupacionais e psicossociais em advogados** (Dissertação em Psicologia). Rio Grande do Sul: UNISINOS. Disponível em: <http://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/13481>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burnout um "fenômeno ocupacional": Classificação Internacional de Doenças**. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso: 04 mar. 2025.

ZANATTA, A. B; & LUCCA, S. R. (2015). Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, 49(2), 253-258. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/ S0080-623420150000200010chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tivit.com/wp-content/uploads/2023/11/E-book_ID_SABERES_-Quando-o-Esgotamento-se-Torna-uma-Sentenca.pdf