

# SÍNDROME DE BURNOUT

---

Sérgio Cabral dos Reis\*  
Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo Lima\*\*

## TERMINOLOGIA

O termo *Burnout* vem do inglês, resultando da junção de *burn* (queima) e *out* (exterior), cuja tradução “queimar por completo ou consumir-se” é utilizada como metáfora para o estado de exaustão emocional. A Síndrome de Burnout foi designada pelo psiquiatra Herbert Freudenberger, em 1974 (MASLACH; LEITER, 1999), ao constatar por meio de observações clínicas, um tipo de estresse ocupacional, com progressiva perda de energia, durante o qual a pessoa consome-se física e emocionalmente, até chegar à exaustão. Pode ser considerado um colapso provocado pela pressão profissional e resultante de uma condição de desgaste psíquico, produzida por uma combustão de energias internas.

A Síndrome de Burnout tem sido considerada um problema social estudado em vários países, porque resulta em uma questão de saúde do trabalhador com efeitos diretos ao desempenho produtivo, igualmente vinculado à economia organizacional. Logo, outras denominações são encontradas na literatura, para designá-la, entre elas, a “síndrome do esgotamento”, “síndrome de queimar-se pelo trabalho”, “desgaste profissional”, “neurose profissional ou neurose de excelência”, “estresse ocupacional” e “Síndrome do Fim do Século”.

---

\* Doutorando em Direito pela UFSC. Mestre em Direito Processual e Cidadania pela UNIPAR. Máster em Teoría Crítica en Derechos Humanos y Globalización pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha). Professor efetivo da UEPB. Professor da graduação e da pós-graduação da UNIPÊ. Professor da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba (ESMAT XIII). Professor convidado da Escola da Magistratura Trabalhista de Pernambuco (ESMATRA VI). Professor convidado da Escola Superior da Advocacia da Paraíba (ESA-PB). Ex-juiz do trabalho no Paraná e em Sergipe. Juiz do Trabalho na Paraíba. sergio.juiz@gmail.com.

\*\* Doutoranda em Direito e mestra em Desenvolvimento Humano pela UFPB. Professora da graduação e da pós-graduação da UNIPÊ. Graduada em Psicologia pela UFPB e em Direito pelo IESP. Advogada. wclorenzo@terra.com.br

## DEFINIÇÃO

Diversas definições surgiram ao longo dos anos, na tentativa de unificar o conceito de Burnout. Todavia prevalece ainda a fundamentada na perspectiva sócio-psicológica de Christina Maslach, uma das pioneiras nos estudos da síndrome. A autora considera-a como uma síndrome psicológica resultante de uma tensão emocional crônica, vivenciada por profissionais que dependem de relacionamentos frequentes com pessoas e que necessitam de algum tipo de assistência. É apresentada como um construto multidimensional de elementos relacionados, mas independentes, formados por exaustão ou cansaço emocional, despersonalização ou desumanização, diminuição da realização pessoal (MASLACH; JACKSON, 1981).

A Síndrome de Burnout, apesar de ser correlacionada com quadros de ansiedade, depressão ou estresse, não pode ser confundida para critérios de diagnóstico. No caso de mero estresse ocupacional crônico, o aparecimento dos sintomas conecta-se com uma tentativa de adaptação a uma situação desconfortável no trabalho. O que os diferencia é o papel temporal, relacional e as consequências presentes no Burnout. Em relação à depressão, tem em comum a disforia e o desânimo, todavia a tristeza e a apatia do quadro clínico da Síndrome são desencadeadas e identificadas na relação laboral. Ambas podem resultar na Síndrome do Burnout.

Portanto, a Síndrome de Burnout é característica do meio ambiente laboral, a qual se instala por um processo gradativo de cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequência negativa multifária para a pessoa, porquanto afeta as dimensões individual, profissional, familiar e social do trabalhador.

## CARACTERÍSTICAS

O Burnout é uma reação psíquica de caráter depressivo, precedida de esgotamento físico e mental crônico, resultante da dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são a “ausência de motivação” e a “insatisfação profissional”. O perfil dessa síndrome é marcado por condutas negativas, a exemplo da perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação, para realizar as atividades profissionais, enfim, é uma reação ao estresse ocupacional crônico.

O trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não mais se sentindo realizado por ele. É comum surgir o hábito de se ausentar do trabalho sem dar importância ao fato, trazendo, assim, uma inconstância nos empregos. São respostas diretas de esgotamento emocional, autoavaliação negativa,

depressão e falta de sensibilidade em relação às pessoas de um modo geral.

A configuração do Burnout passa por estágios que formam todo o processo de adoecimento. Esses estágios iniciam-se com a necessidade de autoafirmação profissional, levantando componentes de prova da capacidade laboral, com concentração de dedicação intensificada ao trabalho, tomando para si todas as atribuições, sem se preocupar com horários e divisão de tarefas. Passa-se pelas manifestações físicas e percepção do problema sem o enfrentamento, até chegar à síndrome do esgotamento propriamente dito, sucedendo ao colapso físico e mental.

Ainda sobre os estágios, destaca-se o descaso crescente com relação às atividades de cuidado de si, como comer e dormir, acompanhado por um recalque de conflitos, caracterizado pelo não enfrentamento de situações que incomodam e pela negação dos problemas. Além da reintegração de valores, tendo como medida de autoestima as demandas do trabalho, a vítima sofre desvalorização nos aspectos relacionados ao lazer, à casa e aos amigos. Ademais, reconhece-se a fase da intolerância e do mau humor, do vazio interior e da depressão.

## **PRINCIPAIS SINTOMAS**

O processo de instalação da Síndrome de Burnout é individual, paulatino, progressivo e pode levar anos para ser detectado, porque os sintomas são variados e, para ser exteriorizados, dependem da estrutura emocional de cada um, do tipo de vínculo laboral, das condições e controle do trabalho, do grau de reconhecimento, das cargas físicas e psíquicas enfrentadas nas relações empregatícias. Sendo assim, o quadro sintomatológico é diversificado e pode aparecer por meio de manifestações de componentes inter-relacionados físicos, comportamentais e psíquicos.

Dentre os “sintomas físicos” mais encontrados, destacam-se a falta de energia e de entusiasmo, sensação de esgotamento, fadiga constante e progressiva, dores de cabeça, enxaquecas, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, disfunções sexuais, distúrbios gastrintestinais, respiratórios e do sono, além de problemas cardiovasculares.

No “aspecto comportamental”, é comum observar a insensibilidade emocional (negligência ou excesso de escrúpulos) que compromete o relacionamento com colegas, clientes e chefia, configurando tratamento interpessoal desumanizado, agressividade, além de dificuldade de concentração, dificuldade na aceitação de mudanças, incapacidade para relaxar, lapsos de memória, isolamento, impaciência, mudanças bruscas de humor e irritabilidade, falta de iniciativa, comportamento de alto risco e

suicídio.

Do ponto de vista “psicológico”, observam-se alto nível de frustração, alteração de memória, lentidão do pensamento, sentimento de alienação, baixa autoestima reproduzida por sentimentos negativos sobre o viver, trabalhar e ser vital, irritabilidade e desconfiança. Em alguns casos, percebem-se quadros de paranoia, ansiedade e pessimismo.

Sob o ângulo do “desempenho profissional”, há perda de interesse pelo trabalho, tornando-se infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, com conseqüente declínio no seu sentimento de competência e êxito bem como de sua capacidade laboral.

Finalmente, a vítima adota alguns “aspectos defensivos”, tais como tendências ao isolamento, sentimento de impotência, perda do interesse pelo trabalho, absentéismo, ironia e cinismo.

## **FATORES DESENCADEANTES**

As causas desencadeantes da Síndrome de Burnout são uma combinação de variáveis individuais, organizacionais e sociais. É importante destacar, todavia, que, no mundo capitalista globalizante, a cobrança por rendimento e perfeccionismo produtivo pode levar, em algumas estruturas organizacionais, a um nível alto de estresse e de pressão psicológica nos ambientes laborais, favorecendo o aparecimento de Burnout. Portanto, apesar de a Síndrome afetar pessoas com elevados níveis internos de exigências, origina-se de elementos plurifatoriais exógenos, que estão ligados a uma percepção de desvalorização profissional. Logo, não se podem determinar as causas por intermédio de predisposições genéticas e biológicas isoladas; a dimensão da subjetividade humana e a maneira peculiar de se relacionar com o trabalho são considerados predispostos desencadeantes do Burnout.

Um ambiente de trabalho patogênico com sobrecarga emocional, caracterizado por acúmulo de tarefas e tempo mínimo para executá-las, escassez de recursos materiais, exercício simultâneo de funções e relações interpessoais laborais conturbadas são entraves ao desempenho profissional, tornando-se o grande vilão na saúde psicológica do trabalhador. Enfim, a Síndrome de Burnout é resultante de estresse crônico proveniente da sobrecarga de responsabilidades do trabalho.

## **EXTENSÃO DOS DANOS**

A Síndrome Burnout provoca danos físicos, morais e psicológicos ao trabalhador, alguns imensuráveis. Do ponto de vista psicológico, há violação

existencial enquanto ser humano dotado de projetos pessoais e profissionais, impedindo, em muitos casos, de dar continuidade ao desenvolvimento de atividade prazerosa e de realização pessoal, prejudicando a integração do trabalhador à sociedade e ao seu pleno desenvolvimento.

A Síndrome de Burnout traz malefícios tanto no campo das relações interpessoais quanto no campo profissional. Os prejuízos são de ordem pessoal (psicológicos, físicos, comportamentais, emocionais), social (isolamento, divórcio) e organizacional (absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, acidentes de trabalho) (PEREIRA, 2010).

Sendo assim, a extensão dos danos causados por Burnout pode assumir proporções graves no comprometimento da saúde do trabalhador, porque, na literatura, encontram-se casos extremos de correlação da síndrome com o alcoolismo, o uso de drogas, transtornos mentais graves e até mesmo o suicídio.

## **EFEITOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO**

É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

A Síndrome de Burnout não está vinculada ao trabalhador, e, sim, ao local de trabalho, de modo que, se considerada como doença do trabalho, os casos de sua incidência deverão ser tratados de forma preventiva e repressiva igualmente a qualquer outra doença ocupacional que venha a denegrir o direito fundamental à saúde do trabalhador.

Sendo assim, se a Síndrome de Burnout tiver nexos de causalidade com as condições de trabalho, o empregado, seja como vítima de assédio moral organizacional<sup>1</sup>, seja pelas condições de trabalho que lhe são individualmente impostas, passa a ter o direito de postular a rescisão indireta do contrato (art. 483, “d” e “e”, da CLT) (DALEGRAVE NETTO, 2010), com o pagamento de todas as verbas rescisórias, ou, se preferir, a manutenção do emprego, com fundamento na estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/1991, sem prejuízo de indenizações pelos danos materiais

---

1 O assédio moral organizacional compreende um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que têm por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa.

(medicamentos, consultas ao psicólogo ou ao psiquiatra, pensão pela perda da capacidade laborativa etc.) e morais sofridos.

Essa prática empresarial fere, no mínimo, a boa-fé objetiva (art. 422 do CC), revelando-se conduta inadequada e antijurídica, susceptível de ser material e moralmente indenizado (arts. 186, 187, 927 e 932 do CC), inclusive como forma de inibir a reiteração desse comportamento desleal.

## **CASUÍSTICA**

**RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DANO MORAL.** O rearbitramento do valor da indenização por dano moral não pode estar ao largo dos princípios que informam a devida reparação por ato ilícito, quando verificada a conduta, o nexo de causalidade e o dano. No caso foi perpetrado contra a autora assédio moral, com discriminação racial, que desencadeou incapacitação de 100% das funções mentais da autora, no período de 3 anos, após longos 14 anos de trabalho, em face de esgotamento pelo acúmulo de atribuições. A dedicação da autora e o profissionalismo foram desprezados pela conduta dos prepostos da empresa, ocasionando a síndrome de Burnout, reconhecida como síndrome de esgotamento profissional, cuja autoestima foi afetada, afetando a saúde da autora, com depressão. A v. decisão regional não respeitou o princípio da proporcionalidade, o caráter pedagógico da medida, nem tem razoabilidade diante dos fatos denunciados, incumbindo restabelecer a r. sentença, no tópico. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 331-41.2011.5.10.0018, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 05/12/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/12/2012).

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DOENÇA PROFISSIONAL. REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE.** Embargos acolhidos, com efeito modificativo, para sanar omissão constatada no julgamento do recurso de revista. **RECURSO DE REVISTA. DOENÇA PROFISSIONAL. REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE.** A Súmula nº 378, II, do Tribunal Superior do Trabalho permite o deferimento do direito à estabilidade provisória, também na hipótese de haver relação de causalidade da enfermidade, com as condições laborais; exatamente essa é a situação do reclamante. Mesmo sem a percepção do auxílio-doença acidentário, mantém-se a decisão regional, em face do contido em referido verbete e da moldura fática descrita pelo TRT, quanto à existência de prova pericial e testemunhal demonstrando o liame entre a enfermidade

(quadro depressivo severo — Síndrome de Burnout) e o assédio moral ocorrido no curso da contratualidade. Recurso de revista do reclamado de que não se conhece. (ED-RR - 773100-47.2006.5.09.0652, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus. Data de Julgamento: 15/08/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/08/2012).

EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade ("síndrome de burnout"), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexo causal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F322, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela "síndrome de burnout", justamente em razão dos métodos de gestão assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada de trabalho exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus da prova, no caso, despiendo. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que a acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. TRT-PR-29260-2009-014-09-00-7. ACO-36414-2011 - 2ª TURMA. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Publicado no DEJT em 09-09-2011.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista LTr**, São Paulo, LTr, Ano 76, n. 08, ago. 2012, p. 958-966.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BÄHRER-KOHLER, Sabine. **Burnout for Exprts: Prevention in the Context of Living and Working**. Ney York: Editora Springer, 2013.

JACQUE, Maria da Graça. **Saúde Mental e Trabalho**. Petrópolis: Vozes; 2002.

MASLACH, Christina. P. & LEITER, Michael. **Fonte de Prazer ou Desgaste?** Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas, SP: Papirus, 1999.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susane. The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v 2, 99-113, 1981.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

### **REFERÊNCIAS NORMATIVAS**

Art. 483, “d” e “e”, da CLT; Arts. 186, 187, 422, 927 e 932 do CC; Art. 118 da Lei n. 8.213/1991.

---

Recebido em: 24 jun. 2015

Aceito em: 07 set. 2015