

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JACKSON PASSOS SANTOS

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

REFLEXOS JURÍDICOS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES: A CID-11 E O NEXO DE CAUSALIDADE NOS TRIBUNAIS

LEGAL REFLECTIONS OF BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS: ICD-11 AND THE CAUSAL LINK IN COURTS

Renata Botelho Dutra ¹
Rayanne Soares Teles de Farias ²

Resumo

O artigo aborda a Síndrome de Burnout em professores do ensino médio no município de Goiânia, analisando-a à luz da CID-11 e seus reflexos no âmbito jurídico, especialmente no que tange ao Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. A partir do conceito de Burnout, foram analisados o comportamento humano, o meio ambiente do trabalho, a doença ocupacional e a necessidade e dificuldade de comprovação do nexo causal enquanto condição sine qua non para sustentação do diagnóstico para efeitos de afastamentos ou indenização diante do Direito Trabalhista e Previdenciário.

Palavras-chave: Saúde do professor, Direito do trabalho e previdenciário, Síndrome de burnout em professores, Nexo causal, Doença ocupacional

Abstract/Resumen/Résumé

The article addresses the Burnout Syndrome in high school teachers in the city of Goiânia, analyzing it in the light of the ICD-11 and its reflexes in the legal sphere, especially with regard to Labor Law and Social Security Law. Based on the concept of Burnout, human behavior, the work environment, occupational disease and the need and difficulty of proving the causal link were analyzed as a sine qua non condition for sustaining the diagnosis for the purposes of removals or compensation under the Law. Labor and Pensions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teacher health, Labor and social security law, Burnout syndrome in teachers, Causal nexus, Occupational disease

¹ Graduada em Direito pela PUC-Goiás, Mestre em Ciências Penais pela UFG, Doutora em Psicologia pela PUC-Goiás. É professora D.E (curso de Direito) da UFG e coordenadora de pesquisa da UAECSA-RG/UFG

² Graduada em Direito pela UFG- Universidade Federal de Goiás, Estagiária no TJ-GO 18ª Vara Cível e ambiental

1. Introdução

O presente artigo trata de abordar um tema atualíssimo e de extrema relevância pois trata do comportamento humano e o adoecimento em razão das relações de trabalho. Muito além de dignificar o homem, como afirmava Benjamin Franklin (1790), o trabalho além de representar uma necessidade de subsistência nas sociedades capitalistas, igualmente se faz ponte para as relações sociais. Para muitos indivíduos o trabalho é sentido como fonte de prazer e realização e, aqui, até poderíamos atribuir o significado de dignidade, contudo, a frase dita por Benjamin Franklin durante a Guerra da Independência dos Estados Unidos valeu-se para justificar a necessidade de consumo e, por consequência, aquecer a economia do país com os fins de alcançar a liberdade econômica contextualizando a mais-valia da produtividade.

Partindo da etimologia da palavra trabalho, observa-se sua origem no latim onde a junção dos termos *tri*, que significa “três”, e *palum* “que tem o significado de madeira” formam a palavra “*tripalium*” a qual se referia a um instrumento de tortura constituído por três estacas de madeira bastante afiadas e muito comum na região europeia, utilizado para aplicar tortura em escravos e pobres que não conseguiam pagar os impostos. Assim, a palavra trabalho desde os primórdios representa aplicar forças exaustivas como as atividades físicas exercidas pelos camponeses, artesãos e agricultores, não se referindo exclusivamente ao objeto de tortura. Dessa forma, o trabalho é algo que está intimamente ligado com a forma de inserção do indivíduo no meio social e ainda com a representação do sofrimento.

Com a evolução das tecnologias e a abolição da escravatura, tem-se uma alteração no contexto de tortura, que deixa de ser expressamente física e assume um paradigma psicológico, ou seja, a hostilidade experimentada no ambiente de trabalho somada a alta carga horária desempenhada se transformam em flagelo psicológico levando ao adoecimento.

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional significa "queimar até a exaustão", ou seja, advém de uma expressão do inglês que indica o colapso que sobrevém após a utilização de toda a energia disponível, sucedida de um processo de estresse ocupacional, culminando num estado físico de esgotamento e

angústia. Atualmente, na “sociedade do cansaço”¹, a necessidade de trabalhar e de ser mais produtivo vai além da subsistência, tornando-se quase obrigatória enquanto requisito de aceitação e inclusão social.

O cansaço e a quase obrigatoriedade de o trabalhador ser uma extensão da máquina, somados ao medo, coloca o sujeito em uma condição de aceitar tudo o que lhe é imposto pelo meio. Assim, o indivíduo, enquanto integrante do meio, funciona como uma espécie de esponja absorvendo tudo o que dele é emanado, inclusive as toxidades que, se não postas para fora, leva ao adoecimento.

No presente artigo será abordada a Síndrome de *Burnout* em professores do ensino médio no município de Goiânia, analisando-a à luz da CID-11 e seus reflexos no âmbito jurídico, especialmente no que tange ao Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Para tanto a presente pesquisa buscou explorar a saúde mental do professor no contexto da maior produtividade no menor tempo que servem de alicerce para as instituições escolares. Inicialmente serão abordados o comportamento humano e o excesso de trabalho enquanto fruto da Revolução Industrial, passando para a análise do conceito da Síndrome de *Burnout* e a seguir sua aplicação ao corpo docente relacionando-a com o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. Avalia-se a relação da precariedade do meio ambiente do trabalho como fato gerador de doenças, inclusive, o *burnout* evidenciando a necessidade e dificuldade de comprovação do nexos causal enquanto condição *sine qua non* para sustentação do diagnóstico para efeitos de afastamentos ou indenização.

Quanto ao método, valemo-nos de revisão bibliográfica somada a avaliação indireta por meio de questionários no intuito de melhor conhecer o perfil dos professores do município de Goiânia, bem como verificar a aplicação de jurisprudências nos tribunais de justiça do trabalho.

2. O comportamento humano e o excesso de trabalho desde a Revolução Industrial

Ao estudarmos o comportamento humano talvez a primeira ideia que nos revele remeta ao *behaviorismo* por tratar-se do estudo do indivíduo e sua relação com o meio. Muito além do que se imagina, tal campo de estudo não se restringe a visão simplista de estímulo/resposta. Atualmente, a análise do comportamento dialoga, inclusive, com a

¹ Termo utilizado por Byung-Chul Han em sua obra *Sociedade do cansaço* (2015).

epigenética onde é possível verificar a relação do meio que altera o indivíduo (inclusive em níveis de transmissão de *gens*), que altera o ambiente, que é capaz de alterar o indivíduo novamente e assim por diante. Embora outros autores possam melhor relacionar-se com a psicologia social como Kurt Lewin e os brasileiros Aroldo Rodrigues (abordagem mais experimental-cognitiva), e Silvia Lane (marxista e sócio-histórica), optamos por utilizar o behaviorismo. É preciso, contudo, não confundir o behaviorismo na teoria das organizações com a corrente homônima na psicologia, que teve como origem os trabalhos de Watson, embora a ênfase no comportamento seja comum a ambas.

Por definição, o *behaviorismo* trata-se de um campo de estudo que investiga o comportamento de pessoas dentro de organizações sociais, delimitando o indivíduo em relação ao espaço amostral. A análise comportamental incide sobre indivíduos, grupos e também recai sobre a estrutura organizacional. Sendo assim, detém-se que a sociedade é organizada através de um desempenho individual e que por consequência reflete no meio como um todo. Logo, pode-se afirmar que as relações de trabalho são moldadas a partir de demandas sociais e ainda do comportamento individual, fazendo valer a teoria de que as relações podem ser influenciadas dentro do contexto micro e macro organizacional onde deve ser observado os aspectos motivadores da execução de tarefas e a relação entre as diferenças de habilidades e níveis de produtividade de cada indivíduo. De maneira concomitante deve ser associado ao estudo macro organizacional o comportamento que a empresa emite como um todo frente a seus colaboradores.

Sob esse aspecto, Fourastié (1971, p.234) traz que: “nada poderá ser mais industrial que a civilização nascida a partir da Revolução Industrial”, em linhas gerais, o excesso de repetições dentro do espaço de trabalho reflete diretamente no comportamento social, uma vez que o trabalho e o ser não se dissociam. Isto posto, conclui-se que a Revolução Industrial, o comportamento humano, as formas de cultura e, ainda, a maneira de como o trabalho vivido no século atual é um reflexo vertiginoso dessas mudanças trazidas ainda do século XVIII. Embora no auge da Revolução Industrial se pregasse a divisão de trabalho dando um ar de organização social entre a linha de produção e indústria, a prática atual encontra-se muito longe de refletir uma maneira positiva de organização do meio em níveis de hierarquia, produtividade e habilidades específicas aproveitando as particularidades de cada indivíduo a fim de melhorar os níveis de produção e, posteriormente, gerar lucros para a empresa.

Bobbio (1995) discute a relação comportamento humano e trabalho demonstrando a interação entre ambos e sua incapacidade de dissociação afirmando que, este, acaba por ser uma extensão da própria personalidade do indivíduo projetada no grupo. Assim, vincula-os pela própria divisão do trabalho. Acrescenta, ainda, que esse direito representa: “por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de autoafirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar de cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida”. (BOBBIO,1995. p.45)

Verificamos a partir daí a relação simbiótica entre trabalho e sociedade, fazendo com que o trabalhador se torne uma extensão do seu labor em troca de pecúnia que, no capitalismo, além de constituir os meios de subsistência representam a inclusão no meio social. Nos dias atuais, além de status social e econômico, o trabalho é um caminho para se alcançar o topo da pirâmide de produção.

A ideia da última fase da Revolução Industrial ainda se encontra associada aos dias atuais. Embora contando com tecnologia de ponta, produção globalizada e mercadorias feitas em grande escala, o interesse do comprador é que dita as regras do mercado. Assim como antes, os trabalhadores são selecionados por sua capacidade em lidar com máquinas cada vez mais tecnológicas associadas à alta produtividade em um curto espaço de tempo. Dessa feita, observa-se uma crescente demanda de trabalho intelectual sobrepondo-se ao braçal, ou seja, valoriza-se o conhecimento, o saber fazer melhor no menor tempo.

Como reflexo do avanço tecnológico advindo da Revolução Industrial e a crescente demanda por ascensão social, observa-se idêntica relação entre excesso de trabalho e adoecimento mental. Diga-se de passagem, que o efeito das redes sociais transmitindo a imagem de um mundo perfeito, cheio de futilidades e irreal de uma minoria, é vendido a todos como “yes we can”²³, tem se mostrado cada vez mais um fator gerador de ansiedade e frustração adoecendo indivíduos de todas as idades. Byung- Chul Han (2015), em “A sociedade do cansaço” aborda as “violências neuronais”⁴, o abuso da saúde mental e ainda um excesso de cobranças sob o indivíduo que são pouco debatidas em âmbito social, posto

² *Yes, we can* – Trata-se do slogan utilizado pelo presidente estadunidense Barack Obama abordado por Byung-Chul Han em sua obra “A sociedade do cansaço” (2015, p.24) e expressa com precisão o excesso de positividade da sociedade do desempenho.

³ A esse respeito, basta lembrar que para Freud (2010), por exemplo, a histeria e a neurose são patologias específicas da civilização moderna.

⁴ Atualmente os sofrimentos psíquicos são compreendidos sobretudo como desvios neuroquímicos.

que a sociedade tem sido obrigada a usar a máscara da positividade, ou seja, é preciso estar bem emocionalmente a todo instante, não sendo permitido demonstração de falhas ou fraquezas. Assim sendo, vive-se em constante simulação de uma positividade irreal fazendo com que o estímulo de áreas associadas ao Sistema Límbico, que tratam do comportamento socioemocional do sujeito, se revelem como ansiedade e culpa representando um alto custo à saúde física e emocional.

Não bastasse a toxicidade das relações interpessoais em razão da competitividade desmedida vivenciada atualmente, o meio ambiente do trabalho⁵ em muito vem contribuindo para os riscos da saúde mental do trabalhador. Dejours (1992) aponta que é altamente perigoso para o trabalhador um meio ambiente competitivo e rígido e que, até uma pessoa que esteja com todas as suas faculdades mentais íntegras, poderá ceder aos riscos de um local cercado de estruturas organizacionais severas e inflexíveis.

Para além de uma trajetória do campo de trabalho competitivo, é importante pontuar que nos últimos dois anos, o mundo vem enfrentando uma pandemia Sars Cov-2 onde profissionais de diversas áreas tiveram que adaptar-se ao uso intenso de ferramentas digitais devido à necessidade do isolamento social e o teletrabalho. Em vista disso, não foi diferente a nova realidade enfrentada pelos professores, sendo preciso lidar com a competitividade exposta pelo trabalho e, ainda, ter domínio dos meios tecnológicos que se somaram a uma carga de trabalho exaustiva e transformaram a casa – antes local de descanso e práticas de vida social – em extensão do ambiente trabalhista. Em consequência perdeu-se a identidade do próprio ambiente como local de descanso e lazer do docente e sua família.

3. A Síndrome de *Burnout* e os seus reflexos jurídicos sociais

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Síndrome de *Burnout* trata-se de um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, que são resultantes de um trabalho desgastante que demanda competitividade ou excesso de responsabilidades, sendo então reconhecida como uma doença ocupacional, ou seja, a Síndrome de *Burnout* não é associada a outros fatores da vida, como

⁵ O meio ambiente de trabalho envolve tanto os aspectos físicos, assim como a organização da produção e o relacionamento entre os trabalhadores e seus superiores hierárquicos. O meio ambiente de trabalho abrange também a saúde mental do trabalhador, efetuando assim o controle sobre o ambiente psicossocial do trabalho. Sendo que, a saúde mental do trabalhador pode ser determinada por características do ambiente do trabalho. (SILVA, 2014, p.59 e 128).

relacionamentos interpessoais ou situações que levam ao adoecimento da psiquê, além da sobrecarga do trabalho. Assim sendo, de acordo com a CID-11, o *burnout* é um quadro de estresse crônico relacionado ao trabalho onde o paciente trabalha num meio cujas exigências o levam a um desgaste mental superior à sua capacidade de suportá-lo e geri-lo. A síndrome caracteriza-se por três dimensões: a) cinismo: na qual o paciente nutre sentimentos negativos e/ou procura se manter mentalmente distante quando está trabalhando; b) sensação de ser ineficaz ao desempenhar sua atividade; c) exaustão ou diminuição da energia.

Kraft (2006), em artigo publicado relata que Freudenberger e North descreveram doze estágios até se chegar ao burnout, apontando que nem todos estariam presentes ou seguiriam a progressão conforme demonstrado a seguir: 1) necessidade de aprovação ou autoafirmação; 2) dedicação excessiva; 3) descaso com as próprias necessidades; 4) evitação de conflitos; 5) reinterpretação de valores; 6) negação/ cinismo/ agressividade; 7) recolhimento; 8) mudanças evidentes de comportamento; 9) despersonalização; 10) vazio interior; 11) depressão; 12) síndrome do esgotamento profissional.

O esgotamento mental advindo do excesso de trabalho, tem suas raízes na Revolução Industrial, quando em 1869, o americano George Beard, médico neurologista, descreve a neurastenia, que em linhas gerais refere-se a um transtorno psicológico caracterizado pelo enfraquecimento do sistema nervoso central, que gera fraqueza, esgotamento emocional, dor de cabeça e cansaço excessivo. Em 1936, Charles Chaplin escreve e protagoniza o filme “Tempos Modernos”, onde representa que o homem é a extensão da máquina, apontando então que naquela época a rotina de trabalho já era exaustiva. A primeira vítima da Síndrome de *Burnout* foi identificada em 1974, quando o alemão Herbert Freudenberger (Kraft, 2006) realizou estudos em voluntários de uma instituição para tratamento de dependentes químicos a partir da perda de motivação, acompanhada de sintomas psíquicos e físicos. No Brasil, a SB foi incluída pelo Ministério do Trabalho na lista de doenças relacionadas ao trabalho em 1999, sendo então reconhecida como uma doença do trabalho a partir da publicação da CID-11 em 1º de janeiro de 2022.

Antes dessa data, a SB encontrava-se classificada na CID-10 sob o código Z 73.0 onde tratava de maneira muito abstrata o estado de exaustão vital decorrente do trabalho. Em 2019 a OMS foi realizada uma conferência internacional que alterou a classificação da Síndrome de Burnout e ainda incluiu outras doenças no CID 11, no entanto, no que tange ao SB, a alteração foi baseada em análises estatísticas e tendências profissionais verificadas pelos profissionais da saúde. A principal causa da doença, sem sombra de dúvida vem de

relações abusivas experimentadas em ambientes de trabalho tóxicos e, em sua maioria, culminam em excesso de trabalho respingando no comportamento social de uma forma geral, verificando-se com maior frequência em profissionais que atuam sob pressão diariamente, como bancários, professores, médicos, enfermeiros, policiais e entre outros.

Antes da Síndrome de *Burnout* se tornar efetivamente uma doença do trabalho, os trabalhadores estavam resguardados pela mesma lei previdenciária e trabalhista de maneira equiparada, não sendo então concedido de maneira integral todos os termos que a Lei nº 8213/1991 prevê. Agora, o trabalhador poderá emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), conforme prevê a Lei nº 8213/1991, oferecendo ao empregado, após a alta médica a estabilidade provisória por 12 (doze) meses.

A partir de sua definição mais precisa na CID-11, delimitou-se ao estresse crônico no contexto profissional/trabalhista a partir das três dimensões acima mencionadas. Tal alteração certamente facilita a uniformização dos laudos periciais posto que sua definição ficou mais clara, contudo, na prática, a obtenção do laudo pericial com diagnóstico de *burnout* pode não se dar tão simples assim tendo em vista a dificuldade de comprovação do nexo de causalidade. Acredita-se que a verificação *in locu* do ambiente laboral e o número reduzido de médicos do trabalho, somadas à pressão de grandes empresas e ao risco de responsabilização em ação regressiva, faça com que muitas perícias permaneçam valendo-se de diagnósticos menos específicos e que apresentem sintomas similares como eram feitas antes da CID-11.

Conrad (2007) e Conrad Barker (2011), juntos trazem que o conhecimento acerca das doenças é formado individualmente e socialmente, não sendo apenas uma interpretação biológica, que tudo depende de uma interpretação individual e política. Nesse sentido, a SB é produto tanto do saber médico/científico como produto social e político, contudo, ainda há quem afirme que seja uma industrialização da doença.

4. Síndrome de Burnout no corpo docente

Como dito antes, a Síndrome de *Burnout* pode ser observada quando o trabalhador perde o interesse em sua relação com o trabalho, de maneira que tudo o que é realizado no campo laboral perde o sentido lógico. O estresse gerado pela queda de produtividade e adoecimento da psiquê afeta diretamente em relações pessoais e aparecem em sintomas físicos. No âmbito acadêmico, as pesquisas revelam como causas do adoecimento de professores as condições de trabalho, a valorização da profissão, as exigências da gestão pública, o relacionamento entre professores e alunos, entre outras diversas questões

(Carlotto, 2011; Levy, Nunes Sobrinho & Sousa, 2009; Gardenal, 2015). Autores como Byrne, Farber Keltchtermans e Woods (apud CARLOTTO,1999), por meio de estudos realizados com esses profissionais, indicam o magistério como uma profissão de risco em razão da sobrecarga e a responsabilidade educacional. Igualmente os estudos apontam que a SB é mais recorrente no público feminino (Carlotto, 2003; Mallar & Capitão, 2004; (Burke, Greenglass & Schwarzer 1996; Gomes et al., 2006; Vercambre et al, 2009) e que os sintomas são agravados em razão da dupla jornada de trabalho que concilia a vida profissional e os cuidados familiares.

Segundo Cherniss (1980), o *burnout* tem sido pesquisado com maior ênfase entre os professores do que em outros grupos ocupacionais, embora muito frequente também em profissionais da saúde e bancários. No âmbito docente, fatores como a desvalorização do trabalho, salas cheias, acúmulo de tarefas e, ainda, a transferência da responsabilidade educacional familiar para o meio institucional, fazem com que o caminho do professor seja traçado por batalhas, euforias e recuos. Gadotti (2006), afirma que assim que notarem as riquezas das ações de ensinar, ou seja, quando a sociedade reconhecer que o indivíduo somente evolui através das bases de ensino, as pessoas refletirão com mais clareza acerca da importância de valorizar o docente e toda sabedoria acumulada. Vejamos: “a prática da educação é muito anterior ao pensamento pedagógico. O pensamento pedagógico, surge com a reflexão sobre a prática da educação, como necessidade” (apud CARVALHO, 2006, p.21). Codo (2002) completa dizendo que as relações de trabalho são também uma atividade geradora de significados. Notemos:

O local de trabalho é um espaço no quais processos organizativos são conduzidos visando alcançar a determinados fins. Pessoas, papéis de trabalho, procedimentos técnicos, máquinas e equipamentos, valores, ideologia, cultura, regras, interesses, estruturas de poder e mecanismos de controle dão corpo a esses processos. Além disso, o local de trabalho não é homogêneo, mesmo naqueles processos de trabalho nos quais as prescrições definem conteúdos de tarefas e respectivos postos de trabalho. As pessoas criam vínculos e regras próprias, dão forma e conteúdo aos processos organizativos a partir de práticas de trabalho onde nem tudo é dito porque a densidade e a textualidade do cotidiano prescindem de nomeação dos atos e dos acontecimentos. Regras tácitas sustentam o conserto das práticas e não são objetos de estranhamento ou questionamento, sendo vividas como naturais. (Garfinkel apud Sato in CODO, 2002)

Para além das relações de trabalho e ainda das condições adequadas do meio ambiente, os professores ainda sofrem com a transferência de responsabilidade educacional familiar para a escola, onde devem ser professores, ouvintes e ainda exercer um papel de formar bons cidadãos, ultrapassando então os limites de transmitir conhecimento acerca dos conteúdos obrigatórios. Na pesquisa realizada, tem-se que os pais às vezes culpam os professores por situações em que cabe somente aos responsáveis direcioná-los.

Araújo *et al* (2006) aduzem que o processo de educar e cuidar mais do outro do que de si, adquiriu tanta força social que as próprias mulheres interiorizam a banalização de sua qualificação e, não raro, a desvalorização do seu próprio trabalho, tornando-se então subordinadas da própria condição em que estão não sendo observado a individualidade do ser para além do ato de educar, cuidar e maternar.

Brooks (1998) aponta que a escolha do processo educativo é resultante de uma normativa que define os papéis e, as abordagens profissionais formam um campo socialmente construído e aceito como próprios para mulheres. O ato de cuidar sempre esteve atrelado à figura feminina, inclusive, sendo incomum ver a participação de homens na educação de primeira infância, o que reforça a divisão de papéis relacionadas ao gênero.

Nesse aspecto, Hall (1992) defende que o controle sobre o trabalho e as oportunidades para a seleção ocupacional não são as mesmas para ambos os sexos, logo não se pode esperar padrões idênticos de respostas, inclusive, quanto à saúde física e mental. Evidencia, ainda, que por questões biológicas, sociais e comportamentais, as pessoas refletem níveis diferentes de exposição advindos da escassez ou abundância de recursos sociais disponíveis.

Durante pesquisa realizada com professores no município de Goiânia verificou-se que 40,5% dos professores sempre se sentem esgotados ao fim de um dia de trabalho contra 5,5% afirmando que raramente se sentem esgotados. Nenhum professor disse nunca se sentir esgotado. Desse percentual verificou-se, ainda, que 77% eram do sexo feminino.

Fatores como fonte de renda também foram averiguados. Para que o professor desempenhe suas atividades com total maestria, é preciso que seja ofertado a ele boas condições de trabalho, condições emocionais favoráveis, remuneração condizente com o trabalho exercido. Assim sendo, a baixa remuneração tem sido um fator que tem desmotivado diversos profissionais da área e, ainda tem sido um dos indicadores da baixa adesão de novos professores aos cursos de licenciatura. Na pesquisa realizada, infere-se

que 41.9% é o principal responsável pelo sustento da família, necessitando complementar a renda com outras atividades afins.

5. A Síndrome de *Burnout* frente ao Direito do Trabalho e Previdenciário

Impossível discutir *burnout* dissociado do Direito do Trabalho e Previdenciário tendo em vista suas especificidades correlatas. Além de licenças e indenizações previstas no Direito do Trabalho, o diagnóstico pode se estender ao Direito Previdenciário contemplando auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez decorrente do acidente de trabalho, pensão por morte e reabilitação profissional.

No âmbito trabalhista, tem-se que o trabalhador deverá ser devidamente indenizado em casos de incapacidade para o trabalho. Castro e Lazzari (2018) discorrem que o auxílio-doença só será condido nos casos em que o trabalhador ficar impossibilitado de trabalhar por acidente, sendo responsabilidade do empregador sustentar esta indenização. Dessa forma, sabe-se que o trabalhador é devidamente segurado nos termos da Lei nº 8213/91 e, ainda, pela própria CLT. No entanto, não há uma linha tênue entre o direito conquistado e o direito exercido na prática.

É preciso ressaltar que a Síndrome de *Burnout* é exclusivamente associada a vida profissional, não sendo cabível para análise do indivíduo doente, outras características de vida pessoal e emocional. Nesse aspecto, o Decreto-Lei nº 6042/07, versa sobre a alteração do regulamento da Previdência Social, especificamente no que diz respeito ao fator acidentário e nexa epidemiológico determinando que a SB fosse equiparada ao acidente de trabalho e permitindo ao trabalhador o afastamento de suas funções laborais através da concessão do auxílio-doença. A estabilidade laboral após a cessação do benefício nos termos do artigo 118 da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social também está prevista, contudo, para que esse benefício seja concedido, é necessário que haja uma perícia que demonstre o nexa causal entre a doença e a atividade.

Determinar o nexa causal de uma doença que parte do comportamento e percepção do ambiente em que cada docente possui, é uma atividade complexa aos médicos psiquiatras, vez que o nexa causal é o vínculo fático que liga o efeito à causa, ou seja, a prova do dano efetivo motivado por ação voluntária, negligência ou imprudência que gerou o dano. No entanto, provar o nexa causal entre a doença e atividade de algo que parte da percepção do professor, é algo que distancia a garantia de direitos impostos pelo Decreto-

Lei nº 6042/07, vez que para provar o acidente de trabalho e assegurar do auxílio-acidente é preciso que haja comprovação donexo causal e a causalidade.

O artigo 19 da Lei nº 8.213/91, dispõe sobre a definição de acidente de trabalho:

Art. 19: [...] ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inc. 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.

Apenas classificar o *burnout* como uma doença do trabalho não basta. É preciso que os requisitos cabíveis à aplicação do direito, sejam condizentes com os sintomas que a SB possui, não sendo viável aplicar uma regra em cima da exceção, particularidade e percepção que a síndrome traz para o meio.

No Brasil, só começou a se falar da importância da seguridade social após o intenso processo de industrialização, especificamente na cidade do Rio de Janeiro e São Paulo, onde levou a institucionalização do seguro obrigatório em casos de acidente de trabalho pela Lei nº 3.724/1919, que versava sobre a indenização em casos de acidentes causados pelo trabalho. O artigo 1º da referida Lei trazia em seu caput o que era considerado acidente de trabalho e quais as condições para que a indenização fosse concedida:

Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: Ia) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinado lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho; I b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causa-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Partindo da definição de acidente de trabalho proposta pela Lei nº 3.724/1919, tem-se que era observado somente o físico do operário, não sendo observado então as condições de saúde mental, salubridade do ambiente de trabalho e ainda as relações interpessoais.

Atualmente o art. 19, da Lei nº 8.213/91, define acidente do trabalho como sendo o fato que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar morte, perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Já o art. 20 da referida lei considera como acidente algumas entidades mórbidas, quais sejam a doença profissional e a doença do trabalho. São fatores debilitantes que dificultam ou impedem o exercício normal das

funções, de modo a levar o trabalhador a perder ou reduzir sua capacidade de trabalho, temporária ou permanentemente. Assim sendo, além de se verificar um cuidado maior em lidar com as fragilidades do trabalhador e oferecer as garantias legais, a partir daí, antes do reconhecimento do burnout pela CID-11 como doença ocupacional, tal definição permitia que ele fosse equiparado a acidente do trabalho salvaguardando os direitos do trabalhador. Vejamos:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

Outro ponto importante a ser considerado a partir do reconhecimento do *burnout* enquanto doença ocupacional diz respeito à inversão do ônus da prova. Anteriormente essa cabia ao empregado e a partir da CID-11 essa passa a ser do empregador por estar relacionada ao ambiente de trabalho e não a questões pessoais do trabalhador. Essa inversão do ônus da prova apresenta-se como algo favorável ao empregado pois acredita-se que haverá maior cuidado com o ambiente do trabalho. Contudo, apesar de muito nova a questão, já surgem debates em sentido contrário em razão de dificuldades na comprovação do nexo causal.

Discute-se, ainda, sobre o limbo jurídico-previdenciário que muitos segurados/trabalhadores se encontram. Darcanhy, Mendes e Baracat (2019) afirmam que “os prejuízos vão desde a falta de pagamento por parte do INSS, o qual suspende o benefício do segurado/trabalhador por atestar sua aptidão para o trabalho e, conseqüentemente ao retornar à empresa é declarado como incapacitado para exercer a atividade para a qual foi contratado pelo Médico da empresa, ainda, ao adentrar com ação trabalhista por esta negativa, é surpreendido pelo laudo na justiça do Trabalho de inaptidão em vista da incapacidade laboral”.

6. As dificuldades de indenizar: nexo causal, uma facilidade ou utopia?

Para Christian Dejours (1992), em sua obra “A loucura do trabalho”, nunca foi possível provar a existência de uma patologia mental decorrente do trabalho. “Contrariamente ao que se poderia imaginar, a exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. Não existem psicoses de trabalho, nem neuroses do trabalho. Até os maiores e mais ferrenhos críticos da nosologia psiquiátrica não conseguiram provar a existência de uma patologia mental decorrente do trabalho”. (1992. p.122).

Continua Dejours:

Somente o sofrimento físico pode ser reconhecido pela organização do trabalho, enquanto o sofrimento mental e, em particular, a ansiedade, não têm o direito de existir no local de trabalho. Assim, recusar-se a retomar o trabalho, por ansiedade, equivaleria à demissão automaticamente, sem indenização nem pensão. Somente uma doença mental caracterizada permitiria a aquisição de um status de invalidez. Ora, o medo, longe de ser inadequado, não pode absolutamente ser considerado uma doença mental. (1992. p.125)

Para o autor Carlos Roberto Gonçalves (2012), o nexa causal é o pressuposto da responsabilidade civil, já que é necessário que se tenha a conexão entre o fato ilícito e o dano. Sendo assim, sem o nexa, não há dever de indenizar.

Para além da necessidade de avaliar o meio ambiente, o conjunto de comportamentos e de atividade repetitiva realizada pelo trabalhador, é preciso considerar a concausalidade, que se trata de um agravamento de alguma doença a partir de uma atividade exercida no meio ambiente do trabalho⁶. Para Neves (2011), a concausalidade é o elemento que concorre para ocorrência do evento danoso, por exemplo, em casos de doenças psíquicas, o trabalhador já apresentava um quadro depressivo e após o exercício das funções o quadro se agravou, nesse caso, o dever de indenizar parte da concausalidade. Contudo, isso não garante ao professor a proteção pela norma, sendo necessário provar a existência de uma patologia anterior a Síndrome de *Burnout* e agravada por esta.

⁶ Para Carlos Henrique Bezerra Leite, a definição de meio ambiente de trabalho deve ser extraída da interpretação sistemática de todos os artigos previstos na Constituição, CLT e em Convenções realizadas pela OIT, compreendendo-a como bastante ampla e de conceito jurídico indeterminado, permitindo a abertura no ordenamento jurídico para a concretização da terceira dimensão dos direitos humanos. Indica que o novo conceito de Meio Ambiente do Trabalho deve ser extraído da interpretação sistemática dos arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII, 200, VIII, e 225 (a saúde como bem ambiental) em sintonia com as Convenções da OIT 148, 155, 161 e 170, de modo que as disposições CLT e demais diplomas normativos devem ser interpretados em conformidade aos referidos dispositivos.

Para Molina (apud CARVALHO, 2020), o nexu concausal é mais comum nos exames de doenças ocupacionais do que o próprio nexu causal, posto que o dever de indenizar parte da teoria da equivalência das condições.

O nexu concausal aparece com frequência no exame das doenças ocupacionais. A doença fundada em causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a sua eclosão ou agravamento, conforme prevê o art.21, I da Lei n.8.213/91 (Molina. *apud* CARVALHO, 2012, p.1426)

Para provar o nexu causal nas doenças psíquicas, como a *Síndrome de Burnout*, é preciso que haja o nexu etiológico, que em linhas gerais trata-se de causa única do infortúnio laboral, ou seja, a incapacidade de exercer a função em decorrência de doença. Nesse aspecto, o Conselho Federal de Medicina, na resolução CFM nº 2.297/2021 estabelece requisitos para configurar o nexu causal:

Art. 2º Para o estabelecimento do nexu causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar:

I - A história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexu causal;

II - O estudo do local de trabalho;

III - O estudo da organização do trabalho;

IV - Os dados epidemiológicos;

V - A literatura científica;

VI - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;

VII - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - O depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar nexu causal entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos.

Tendo em vista os pressupostos elencados pelo CFM, tem-se que a prova do nexu causal, em teoria apresenta fácil em ser comprovado, contudo, a dificuldade em considerar a percepção e a individualidade distancia-se da definição apresentada. Para a comprovação do nexu causal faz-se necessário além da perícia médica a análise de exames e do ambiente de trabalho, ou seja, consideram-se conhecimentos que ultrapassam a seara médica. Ressalta-se, no entanto, que para uma adequada análise do possível nexu de causalidade, imperioso se faz vistoriar o local de trabalho, a fim de observar os agentes que possam ter

ocasionado a patologia do segurado (art. 2º inciso II da Resolução), não sendo crível que um perito possa, sem sombra de dúvidas, avaliar a relação de causalidade com o labor.

Para provar o nexo causal em doenças psíquicas, como a Síndrome de *Burnout*, é preciso que haja a aplicação do nexo técnico epidemiológico e nexo técnico, que se trata da identificação de riscos para o desenvolvimento da doença no ambiente de trabalho.

No entanto, a dificuldade em provar o nexo causal, torna o acesso aos direitos dispostos em lei cada vez mais distantes. Para a prova do nexo, é preciso que haja uma prova pericial e técnica que embase as descrições de atividades que levem à doença e ainda que seja avaliado de maneira particular acerca da percepção do ambiente se é um local estressante e desequilibrado, o que o torna a comprovação mais controversa, posto que a percepção do meio só cabe único e exclusivamente ao professor. Nesse aspecto, a jurisprudência tem sido clara ao apontar as dificuldades em comprovar o nexo causal.

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS - NEXO DE CAUSALIDADE - PROVA PERICIAL - AUSÊNCIA. Constitui pressuposto para o deferimento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional de natureza psicossomática, **a demonstração do nexo de causalidade**, ou seja, a prova da correlação entre a entidade mórbida psicológica, da qual resultou a redução ou perda, temporária ou permanente, da capacidade laborativa do empregado. A prova é eminentemente técnica, a ser realizada por perícia médica especializada. No caso em exame, as premissas fáticas sobre as quais a conclusão médica apurou a condição da reclamante, a partir de sua anamnese, não permitem extrair-se a conclusão quanto ao nexo causal ou concausal entre o dano sofrido no exercício de atividade educacional e os prejuízos psicossomáticos decorrentes. (TRT18, ROT - 0011380-40.2018.5.18.0009, Rel. CELSO MOREDO GARCIA, OJC de Análise de Recurso, 03/08/2021) grifei

ACIDENTE DO TRABALHO. PROFESSORA. SÍNDROME DE BURNOUT – INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE NÃO COMPROVADA. NEXO CAUSAL COM LABOR DESCARTADO. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO. BENEFÍCIO INDEVIDO. Para a concessão do benefício acidentário é **imprescindível a comprovação do acidente ou o diagnóstico da doença, a caracterização do nexo causal com o trabalho e a efetiva incapacidade profissional**. A ausência de quaisquer destes requisitos desautoriza a reparação pretendida. Preliminar rejeitada e, no mérito, recurso desprovido. (TJ/SP - Apel: 00345836620118260053, Rel. João Negrini Filho, 16ª Câmara. D. Público, j. 08/04/2014 – p. 11/04/2014) grifei

Como dito acima, com o reconhecimento do *burnout* como doença laboral e, para tanto, sua relação direta com o ambiente do trabalho e consequente inversão do ônus da prova, certamente teremos mais jurisprudências favoráveis ao empregado.

7. Conclusão

Discutir saúde mental ainda é objeto de tabu e preconceito, especialmente quando o assunto se encontra na esfera laborativa. Ao longo do artigo demonstramos a evolução do trabalho desde a Revolução Industrial até os dias atuais acentuando os aspectos histórico-culturais enaltecendo o trabalho enquanto causa dignificante do homem. Igualmente ficou demonstrado o interesse oculto quando da utilização dessa máxima. Passamos ainda pela análise do excesso de positividade que tem se mostrado um fardo demasiadamente pesado nos ombros de grande parte da população mundial, especialmente, no âmbito laboral que tem se mostrado cada vez mais competitivo, exigente e tóxico.

Ao discutirmos o *burnout* verificou-se grande avanço quanto às pesquisas científicas no âmbito da Psicologia e da Psiquiatria que já apontam as origens, causas, tipologia, prevenção e tratamento de transtornos mentais, porém, verifica-se que falta um determinado avanço das gerações atuais no que concerne aos direitos humanos fundamentais de proteção da saúde mental no trabalho. De igual maneira, discutiu-se sobre o nexo causal e sua comprovação como *condição sine qua non* para aplicação de benefícios trabalhistas e previdenciários evidenciando a necessidade de realização de uma perícia séria e comprometida. Contudo, também restou comprovada a dificuldade a ser superada pelos médicos do trabalho para a comprovação do nexo de causalidade.

Acreditamos que num futuro próximo será possível avaliar de fato se o reconhecimento da Síndrome de *Burnout* pela CID-11 representou um ganho efetivo ao trabalhador garantindo-lhe direitos e dignidade ou, se não passou de firulas jurídicas.

Referências:

- ARAÚJO et al. *Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde*. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v11n4/32347.pdf> Acesso em 28 de abr. De 2022.
- ASLACH, C. *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, N, J.: Prentice-Hall, 1982.
- BOBBIO, Norberto, 1909- *A era dos direitos* / Norberto Bobbio; tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. — 7ª reimpressão.
- BRASIL. Decreto-lei nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DPL&numero=3724&ano=1919&ato=35b0TQE9EeFpWT4dd>>. Acesso em 10 de abril de 2022.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 6042 de 12 de fevereiro de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm> Acesso em: 13 de março de 2022.
- BRASIL. Lei nº 8123 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 15 de abril de 2022.
- BRASIL. Resolução CFM nº 2.297/2021. Resolução Conselho Federal de Medicina. Definição Nexo Causal. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cfm-n-2.297-de-5-de-agosto-de-2021-338989320> Acesso em: Mar. 2022.
- BROOKS F. *Women in general practice: responding to the sexual division of labour*. Soc Sci Med 1998; (2):181-93.
- BURKE, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). *Predicting teacher burnout over time: effects of work stress, social support and self-doubts on burnout and its consequences*. Anxiety, Stress and Coping, 9(3), 261-275.
- CARLOTTO, M. S. (2003). *Síndrome de Burnout e gênero em docentes de instituições particulares de ensino*. Revista de Psicologia da Universidade do Contestado, 1(1). Retrieved from <http://www.nead.uncnet.br/revista/psicologia>
- CARLOTTO, M. S. (2011). *Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 27(4): 403-410. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003>> Acesso em 29 de março de 2022.
- CARVALHO, Miete Pinheiro; MACÊDO, Maria Erilúcia Cruz. *A Síndrome de Burnout em docentes / Burnout Syndrome in Professor's*. ID on line. Revista de psicologia, [S.l.], v. 14, n. 50, p. 284-301, maio 2020. ISSN 1981-1179. Disponível em:

<<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2396>>. Acesso em: 12 abr. 2022. doi:<https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396>.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. *Manual de direito previdenciário* / Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari. – 21. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CHERNISS, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.

CID-11 – Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases#:~:text=ICD11%20Adoption,The%20latest%20version%20of%20the%20ICD%2C%20ICD-11%2C%20was,1st%20January%202022.%20...>

CODO, W. (1999). *Educação: Carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes.

CONRAD, P. & BARKER, K. K. (2011). *A construção social da doença: insights-chave e implicações para as políticas de saúde*. Tradução de Tatiana de Andrade Barbarine. *Idéias*. 3(2): 185 – 213. Disponível em: <<http://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/622>> Acesso em: 09 de abril de 2022.

CONRAD, P. (2007). *The Medicalization of Society. On the Transformation of Human Conditions into Treatable Disorders*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press. Disponível em: <http://www.easewellbeing.co.uk/downloads/Peter-Conrad-The-Medicalization-of-Society.pdf>

DARCANCHY, M. V.; BARACAT, E. M.; MENDES, M.A. Síndrome de Burnout - Limbo Jurídico Previdenciário e Trabalhista. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, [S.l.], v. 1, n. 22, p. 219 - 251, jan. 2019. ISSN 2316-2880. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3876>>. Acesso em: 26 abr. 2022. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/Revrima.v1i25.3876>.

DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

FOURASTIÉ, Jean. *A grande esperança do século XX*. São Paulo: Perspectiva, 1971.

GADOTTI, (APUD 2006 CARVALHO, Miete Pinheiro; MACÊDO, Maria Erilúcia Cruz. *A Síndrome de Burnout em docentes / Burnout Syndrome in Professor's*. ID on line. *Revista de psicologia*, [S.l.], v. 14, n. 50, p. 284-301, maio 2020. ISSN 1981-1179. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2396>>. Acesso em: 12 abr. 2022. doi:<https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396>.

- GARDENAL, I. (2015). *Por que os professores adoecem?* Jornal da Unicamp. 9-22 de novembro de 2009. Ano XXIV. Nº 447. Recuperado em 1 de outubro, 2015, de: http://www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/ju/novembro2009/ju447_pag0607.php
- GOMES, R. A. et al. (2006). *Problemas e desafios no exercício da actividade docente: um estudo sobre o estresse, burnout, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário*. Revista Portuguesa de Educação, 19(1), 67-93.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 14. ed. São Paulo, Saraiva, 2012.
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. - Petropolis, RJ: Vozes, 2015.
- KRAFT, Ulrich. *Esgotamento Total*. In: Revista Scientific American Mente e Cérebro: psicologia/psicanálise/neurociência. Junho, 2006. Disponível em: http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento_total.htm. Acesso em: 15, jan, 2022.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.
- LEVY, G. C. T. M.; Nunes Sobrinho, F. P.; Souza, C. A. A. (2009). *Síndrome de Burnout em professores da rede pública*. Produção. 19 (3): 458-465. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v19n3/04.pdf>.
- MALLAR, S. C., & CAPITÃO, C. G. (2004). *Burnout e hardiness: Um estudo de evidência de validade*. Psico-USF, 9(1), 19-29.
- NEVES, Marco Antônio Borges. *As doenças ocupacionais e as doenças relacionadas ao trabalho: diferenças conceituais existentes e as suas implicações na determinação pericial no nexo causal, do nexo técnico epidemiológico (NTEP) e da concausalidade*. São Paulo: LTr, 2011.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Acidente do Trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. 3. ed. São Paulo, LTr, 2014.
- SOUZA, Itana Maria Pitta Amado de. *Análise do nexo de causalidade da Síndrome de Burnout e suas implicações na relação de trabalho*. Faculdade Baiana de Direito. Salvador. 2015.
- TRIGO, T.R; TENG, C.T, HALLAK, J.E.C. *Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos*. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>. Acesso em: 10 de abril de 2022.
- VERCAMBRE, M. N., et al. (2009). *Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers*. BMC Public Health, 9, 333. Retrieved from <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/9/333>

WANDELLI, L.V. *O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização* (Tese). Universidade Federal do Paraná: Curitiba, 2009.