

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE**

**FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

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

CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquero, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

**QUANDO A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL VIRA ESGOTAMENTO TOTAL: O  
PROCESSO Nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026 SOB A PERSPECTIVA  
PSICOSSOCIAL DE CHRISTINA MASLACH E A SÍNDROME DE BURNOUT  
WHEN PROFESSIONAL REALIZATION BECOMES TOTAL EXHAUSTION:  
PROCESS NO. TST-RR-959-33.2011.5.09.0026 UNDER THE PSYCHOSOCIAL  
PERSPECTIVE OF CHRISTINA MASLACH AND THE BURNOUT SYNDROME**

**Nayara Toscano de Brito Pereira**

**Resumo**

Pensar as relações de trabalho nos dias hodiernos requer a análise das peculiaridades que se lhes apresentam e podem encetar consequências irreversíveis para o(a) trabalhador(a), com o condão de engendrar, inclusive, a Síndrome de Burnout. Nesse sentido, tem-se por escopo geral, com este trabalho, fazer o estudo de um caso concreto específico, qual seja o Processo Nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, a ser analisado, mormente, sob a ótica psicossocial desenvolvida por Christina Maslach. Objetiva-se verificar como a estipulação excessiva de metas no contexto bancário, atrelada à falta de cuidado em prevenir doenças causadas pelos estressores a que são expostos os(as) profissionais, pôde resultar na ocorrência da síndrome em tela. Assim também, busca-se avaliar se o TST, frente à situação fática, atenuou satisfatoriamente, por meio do acórdão proferido, os transtornos causados, em consonância com a doutrina pertinente e o ordenamento jurídico pátrio.

**Palavras-chave:** Processo nº tst-rr-959-33.2011.5.09.0026, Síndrome de burnout, Christina maslach, Estipulação de metas, Indenização por danos morais e materiais

**Abstract/Resumen/Résumé**

To think about working relations nowadays requires the analysis of the peculiarities that they have and can initiate irreversible consequences for workers, with the power to achieve even the burnout syndrome. In this sense, there is a general scope of this work, which, in this particular study, will be the analysis of a specific case: the Process nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, which will be analyzed under the psychosocial perspective developed by Christina Maslach. The objective is to see how excessive stipulation targets in the banking context, linked to the lack of care in preventing diseases caused by stressors that are exposed to professionals, could result in the occurrence of the syndrome in screen. Even so, we seek to assess whether the TST, opposite the factual situation satisfactorily mitigated, through its judgment, the inconvenience caused, in line with the relevant doctrine and the Brazilian legal system.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Process no. tst-rr-959-33.2011.5.09.0026, Burnout syndrome, Christina maslach, Stipulation of goals, Compensation for moral and material damages

## INTROITO

A contemporaneidade, não obstante restarem nítidos os avanços tecnológicos e científicos, ainda é marcada por relações de trabalho que, em dadas condições, são potenciais causadoras de doenças de ordem física e/ou psiquiátrica.

Nesse diapasão, a Síndrome de Burnout se configura como sendo uma grave patologia que, diante de suas especificidades, impossibilita a continuidade da prestação de atividades laborais, por vezes de modo insolúvel. Sobre o tema, a norte-americana Christina Maslach trouxe à baila importantes contribuições, enxergando que essa complexa doença se exterioriza em três dimensões.

Neste trabalho, objetiva-se relatar os principais aspectos do Processo N° TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, bem como é levantado o seguinte problema central: o acórdão do TST se deu em conformidade com a doutrina especializada e o arcabouço normativo vigente?

A fim de vislumbrar, diante da concretude da realidade social, como a exacerbada estipulação de metas no ambiente de trabalho pode gerar a Síndrome de Burnout, aliada à ausência de observância ao fornecimento de informação e condições para lidar com as mais variadas fontes de estresse, será detalhado, em específico, um único caso.

Trata-se de uma ex-gerente de banco que fora acometida pela síndrome em comento, de sorte que precisou buscar em juízo a reparação pelos danos que deveriam ter sido evitados pela própria empresa, a saber, o banco Itaú Unibanco S.A, que sucedeu o Banco Banestado S.A.

O objeto da pesquisa é o supracitado processo, e aquela, sendo descritiva, se dará através de um estudo de caso que o desnudará e problematizará à luz da bibliografia pertinente, com ênfase nas obras de Maslach.

Como hipótese, tem-se que o entendimento adotado pelo TST quando do julgamento se deu em conformidade com o corpo normativo atual e está perfilhado com a perspectiva psicossocial de Maslach e doutrinadores afins.

A relevância da pesquisa se traduz na contribuição proporcionada ao plano teórico trabalhista, através do estudo desenvolvido sobre um caso específico de Síndrome de Burnout no contexto bancário, bem como se dá também no plano social.

Esta importância de cunho social é a mais notória. Primeiro, avulta destacar que são os contornos concretos desta situação fática que influenciaram o acórdão proferido pelo TST e,

consequentemente, os desdobramentos da pesquisa. Depois, é imperioso ressaltar que essa relevância social se torna ainda mais evidente pelo fato de que não apenas a pessoa vítima da síndrome é afetada por ela, mas todas aquelas com quem convive, máxime no ambiente laboral. Destarte, é importante enfrentar o profundo desconhecimento sobre suas graves consequências, que ainda é claro.

## **1 RESUMO DO CASO**

Aos oito dias do mês de maio de 2015, foi publicado o acórdão concernente ao Processo Nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, proferido pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho sob a relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta. Refere-se ao contencioso estabelecido entre Salete Rubbo e os bancos Banestado S.A e Itaú Unibanco S.A, sucessor daquele. Com este recurso de revista, a reclamante objetivava, em síntese, a elevação da indenização por danos morais que havia sido quantificada pelo TRT da 9ª Região (Paraná) no montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Salete foi gerente operacional do Banco Banestado S.A, antes da sucessão empresarial, continuando a desenvolver suas atividades laborais junto ao Itaú Unibanco S.A, de sorte a totalizar um período de trabalho superior a 26 anos. Todavia, precisou ser afastada de seu trabalho pelo INSS, visto que apresentava, segundo o diagnóstico que lhe foi conferido em perícia, Síndrome de Burnout, caracterizada pelo órgão como sendo uma espécie de transtorno psicológico ocasionado pelo esgotamento profissional dado em virtude de estresse e depressão prolongados.

A empregada, paulatinamente, passou a apresentar quadro patológico, perceptível devido ao seu humor depressivo, bem como outros fatores, tal qual desinteresse crescente pelo trabalho e o distanciamento para com os colegas com quem convivia diuturnamente.

Destarte, ajuizou reclamação trabalhista perante a Vara do Trabalho de União da Vitória – PR em 2010, entendendo que o banco não praticava políticas preventivas para este tipo de doença que desenvolveu, mas, de modo diametralmente oposto, estipulava metas de trabalho cada vez maiores, com prazos exíguos e inadequados para a feitura de várias tarefas concomitantes, além de cobrar outras medidas que, segundo ela, tornaram seu trabalho muito estressante e danoso à sua saúde no transcorrer desse lapso temporal.

A seu turno, o Itaú Unibanco S.A argumentou que a doença em tela se deu por causa de motivos outros, que não eram relacionados às condições de trabalho por ele ofertadas, os

quais poderiam ser de ordem familiar, à guisa de exemplo. Assim, sua antítese se pautava no fundamento de que não existia nexos causal entre os serviços prestados pela reclamante e a doença de que fora acometida. Ademais, alegou que, na qualidade de gerente operacional, Salete não desempenhava funções que proporcionasse esforço cognitivo, tampouco a sobrecarregava nem incumbia de responsabilidade exacerbada. Além disso, afirmou que o trabalho da reclamante era desenvolvido em ambiente dotado de salubridade e que, no decorrer do contrato de trabalho, havia a realização de exames periódicos que comprovavam a aptidão da funcionária para o desempenho de suas atividades corriqueiras.

Levando em consideração a oitiva de testemunhas e, mormente, o laudo pericial que asseverou a existência de nexos causal entre a doença e as atividades laborais da gerente, o juízo de origem, da Vara do Trabalho de União da Vitória – PR, sentenciou de modo a reconhecer a culpa exclusiva do Itaú, condenando-o ao pagamento da importância de R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, julgando recurso ordinário da empresa, promoveu a redução da indenização por danos morais para R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e modificou os parâmetros do pensionamento mensal conferido à empregada em primeira instância a título de indenização por dano material, a exemplo da idade máxima para recebimento, que passou a ser de 81 anos, e a obrigação de constituir capital para assegurar o pagamento.

Por sua vez, a 2ª Turma do TST concluiu que o valor arbitrado no Tribunal *a quo* não correspondeu de maneira satisfatória à gravidade do transtorno de ordem psicológica da gerente. Assim que, o valor foi elevado para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

O relator motivou seu voto com amparo no fato de ter havido um longo período de afastamento do trabalho, com o consequente fornecimento por parte do INSS de benefício por acidente de trabalho - já que a doença a acidente se equipara -, como também dois laudos periciais atestando a incapacidade total para o trabalho, sendo a doença crônica, cuja recuperação tem chance de não poder ser alcançada.

Com exceção do Ministro Renato Lacerda Paiva, que defendeu o arbitramento do valor de indenização nos mesmos moldes da sentença, restou o entendimento de que esse tipo de condenação deve estar em consonância com o poder aquisitivo da empresa, fazendo-a não incorrer em atos semelhantes novamente, além de dever guardar correspondência com o dano efetivo gerado pelo empregador e a gravidade da enfermidade ocasionada.

## **2 A SÍNDROME DE BURNOUT COMO CERNE DA TESE DA EMPREGADA NO JUÍZO DE ORIGEM**

Quando da detida análise do inteiro teor do acórdão proferido pelo TST atinente ao Processo nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, avulta destacar a necessidade de esmiuçar os argumentos erigidos pela obreira na exordial apresentada ao juízo de origem e no recurso ordinário impetrado ao TRT-9, bem como os contra-argumentos do Itaú.

Assim, possível se fará tecer comentários posteriores sobre o que foi requerido por Rubbo em sede de recurso de revista e, conseqüentemente, sobre as especificidades da conclusão a que chegou o TST, sempre trazendo à tona contribuições da doutrina referente à Síndrome de Burnout.

O foco da tese de Rubbo foi alegar que desenvolveu uma enfermidade de ordem psiquiátrica, qual seja a Síndrome de Burnout, em decorrência das condições por ela experimentadas no ambiente de trabalho da instituição bancária onde desenvolveu suas atividades por mais de 26 anos.

Por sua vez, o reclamado contestou no sentido de buscar descaracterizar a ocorrência da síndrome. Visava, pois, a eximir-se de culpa pela ocorrência de qualquer transtorno de ordem psiquiátrica que a reclamante tenha desenvolvido.

Em sua petição inicial, a funcionária do Itaú Unibanco S.A discorreu que a doença só foi engendrada em decorrência das excessivas e fatigantes atividades concernentes ao trabalho bancário. Segundo ela, a sucessão do Banco Banestado S.A pelo Itaú Unibanco S.A, doravante denominados apenas Banestado e Itaú, representou a ocorrência de negativas transformações no *modus operandi* da instituição. Destarte, os métodos de trabalho passaram a ser permeados por estipulação de metas de trabalho crescentes, sem tempo hábil para o seu cumprimento, além de diminuição considerável no quadro de pessoal. Havia, ainda, imposição de tarefas simultâneas que lhe causavam estresse devido à forte cobrança para que atingisse os resultados que, em verdade, eram impraticáveis.

Para ela, estes fatores típicos do ambiente de trabalho onde estava inserida tornaram o desempenho de suas funções, no decorrer dos anos, muito estressante e danoso à saúde. (fl. 05). Ademais, não obstante tenha tomado conhecimento dos sintomas apresentados por Rubbo, o reclamado não pôs em prática medidas que inibissem o avanço da enfermidade, mantendo a mesma situação insustentável que ela vivenciava até então.

Assim sendo, à data de 02 de junho de 2010, a empregada precisou ser afastada de seu trabalho pelo INSS, percebendo benefício acidentário, uma vez que o órgão previdenciário atestou a existência denexo causal entre a doença e o labor.

Em suma, seu afastamento das atividades laborais e o pedido de indenização por danos morais e materiais em face do banco são justificados pela Síndrome que só foi gerada pela omissão do empregador em adotar políticas preventivas e pela estipulação exacerbada de metas inalcançáveis.

Se analisada sob o crivo das contribuições doutrinárias acerca da Síndrome de Burnout, a tese de Salete Rubbo, frente ao juízo de origem na Vara de Trabalho de União da Vitória – PR, se mostra bastante pertinente.

Ao introduzir sua dissertação acerca da Síndrome de Burnout desencadeada em docentes, Susy Mara Pereira fez uma relevante síntese da doença, abordando fatores primordiais para sua caracterização. Dois aspectos podem ser destacados, sendo eles: o(a) trabalhador(a) que desenvolveu a doença passa a se desinteressar pelo trabalho, de modo que seus esforços lhe parecem insuficientes; é comum o desenvolvimento da síndrome em profissionais que mantêm relações interpessoais constantes. *In verbis*:

Burnout é um termo inglês cuja explicação em bom português é “perder a energia”, “esgotar-se” ou “queimar (para fora) completamente”. É uma síndrome através da qual o profissional perde o interesse na sua relação com o trabalho, deixando este de ter sentido para ele, e todo empenho lhe parece ser em vão. Esta síndrome acomete, especialmente, os profissionais que se relacionam constantemente com outras pessoas, principalmente com os que trabalham em funções assistenciais ou sociais [...] (PEREIRA, 2008, p. 10).

Conforme afirma Farber (1991), Christina Maslach, Ayala Pines e Cary Cherniss foram os estudiosos que obtiveram êxito na propagação do conceito de Burnout enquanto uma relevante questão social, que, por sua própria natureza, merece a devida atenção.

A Síndrome de Burnout se traduz como um processo cujo início advém de demasiados, constantes e duradouros níveis de estresse no ambiente de trabalho. Há variadas concepções teóricas que buscam compreender sua natureza, sendo elas: clínica, sócio-psicológica, organizacional e sócio-histórica (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005).

Notadamente, a psicóloga social Christina Maslach desenvolveu o modelo mais difundido de análise do Burnout. Em seus estudos, compreendeu a relevância das

características da atividade laboral para o desencadeamento da enfermidade no(a) profissional. (MALASCH, SCHAUFELI E LEITER, 2001).

Hodiernamente, a concepção mais usada nas pesquisas sobre o tema é a vertente sócio-psicológica. Nela, as características individuais, combinadas com as do ambiente e as do trabalho, deram margem ao surgimento dos fatores multidimensionais da síndrome (CHERNISS, 1980).

Nessa esteira, de modo geral, o Burnout pode ser enxergado na qualidade de fenômeno psicossocial composto por três dimensões, quais sejam: a exaustão emocional, a despersonalização e o sentimento de baixa realização profissional. (Maslach e Jackson, 1981; Maslach 1993). Para Gil-Monte e Peiró (1997), esta é a definição mais aceita.

A perspectiva psicossocial de Maslach é, pois, a teoria de base do presente trabalho, plenamente aplicável às especificidades do caso de Salete Rubbo e notadamente consonante com a tese de defesa por esta ex-gerente operacional do Itaú apresentada.

Sobre a característica multidimensional da síndrome, Murofuse, Abranches e Napoleão (2005) tecem densos comentários, a começar pela conclusão de que as três dimensões são independentes, embora exerçam certa influência entre si.

Quanto à exaustão pessoal, as autoras compreendem tratar-se de falta de energia somada a uma sensação de intenso esgotamento emocional. Ademais, pode resultar em efeitos físicos e/ou psíquicos. Desta feita, os(as) trabalhadores(as) se dão conta de que não mais apresentam aptidão para aplicar a energia necessária ao atendimento de clientes e demais pessoas com quem convive no ambiente de trabalho.

Ainda sobre a exaustão pessoal, é imperioso mencionar a base do pensamento de Gaines e Jermier (1983), bem como de Leiter e Maslach (1988). Para esses estudiosos, essa é a dimensão que se manifesta propedeuticamente e está, via de regra, vinculada às excessivas demandas oriundas das atividades laborais que o (a) profissional precisa desenvolver. As metas progressivamente crescentes tendem a esgotar por completo sua energia, como ocorreu com Salete Rubbo.

No que aduz à despersonalização, pode-se concluir, fazendo um apanhado das contribuições dos autores supracitados, que um de seus vieses é o tratamento destinado aos clientes e colegas de trabalho de modo similar ao dado a um objeto. Ocorre uma espécie de coisificação das relações interpessoais.

A despersonalização ou desumanização seria, pois, um mecanismo de defesa que faz a pessoa afastar-se, psicologicamente, da clientela. A ansiedade, a falta de motivação e a redução do afinco no cumprimento das obrigações são típicos desse fator da síndrome.

Por fim, baixa realização profissional importa na perda de envolvimento pessoal. Este fator acarreta uma sensação de inadequação de cunhos pessoal e profissional. Isto é, há uma diminuição drástica no sentimento de êxito profissional. A pessoa acometida pela síndrome não mais se sente competente como antes. É comum, portanto, que ela enxergue negativamente o trabalho que desempenha, fato que, a seu turno, passa a diminuir sua organização e habilidade para desempenhar suas funções habituais.

Logo, a baixa realização profissional é um processo tautológico de auto-avaliação negativa que vem a gerar um desempenho realmente não satisfatório. Isso fez com que Salete Rubbo passasse a ver seu trabalho como uma atividade altamente estressante e até mesmo capaz de gerar danos reais à sua saúde.

Diante da concretude do caso de Rubbo, as três dimensões restam nítidas. As mudanças no ambiente de trabalho propiciadas quando da sucessão do Banestado pelo Itaú fizeram a função da obreira ser cada vez mais exaustiva e, inclusive, nociva à sua saúde, conforme discorreu na exordial.

Duas perícias foram realizadas para que a doença fosse formalmente diagnosticada, sendo uma delas uma perícia médica, conduzida pela Dra. Sônia Regina Guzzoni Drozda, e a outra realizada pelo psicólogo Elvis Olimar Vensão Sikorski.

Com a perícia médica, pôde ser descrito o histórico profissional e médico de Salete Rubbo e, como resultado, atestou-se que a reclamante realmente possuía Síndrome de Burnout, ligada ao exercício de sua profissão no banco. Ademais, a perita afirmou que a obreira estava incapaz de trabalhar, por ter desencadeado uma doença crônica e não estabilizada.

O psicólogo, por sua vez, procedeu à feitura de um laudo que corroborou com a perícia médica, posto que concordou com a existência de nexos causais entre a doença e as funções da reclamante. O perito indicou que esta psicopatologia se origina na conjuntura do trabalho, fato que condiz com o arcabouço doutrinário já explicitado nesta pesquisa, especialmente a perspectiva sócio-psicológica de Maslach.

Quanto à possibilidade de cura, o perito limitou-se a declarar que a paciente continuará um tratamento psicológico e psiquiátrico por tempo indeterminado. Acrescentou que os

tratamentos à base de remédios somados à psicoterapia auxiliarão no processo de cura, mas esclareceu que a retomada do exercício da profissão é bastante relativo e imprevisível, podendo até nunca acontecer. Concluiu, ainda, que há casos em que pacientes não conseguem se curar e precisam se aposentar, pois não suportam a ideia de voltar a desempenhar suas funções.

### **3 A SENTENÇA DO JUÍZO DE ORIGEM**

O juízo de origem, da Vara Única do Trabalho de União da Vitória – PR, reconheceu a existência de nexo de causalidade entre a doença que afetou a reclamante e o trabalho exercido por ela no reclamado por período superior a 26 anos.

Para tanto, levou em consideração os laudos decorrentes das duas perícias realizadas, os quais foram produzidos nos autos do processo, bem como a prova oral. Esta se deu através de depoimentos de testemunhas que explanaram a ocorrência de cobranças exacerbadas de metas, além de revelarem casos de outros empregados que desencadearam doenças psíquicas, a exemplo de depressão, em virtude desse mesmo tratamento a eles destinado.

Nesse sentido, houve adequação com a doutrina especializada, mormente com a vertente psicossocial de estudo da Síndrome de Burnout. Há conexão com as contribuições de Carlotto e Câmara (2007) e Benevides-Pereira (2002), uma vez que estes autores compreendem que a doença está ligada ao mundo do trabalho e às funções exercidas, tanto o tipo de função como a forma como se efetiva no ambiente laboral. Abrange, portanto, uma dimensão social caracterizada pela despersonalização, que não condiz apenas com o estresse ocupacional, mas sim com uma resposta ao estresse laboral crônico, gerado, nesse caso específico, pelos excessos cometidos pelo empregador.

Todavia, o juízo adotou a interpretação de que a síndrome possui natureza temporária, mostrando falta de correspondência com o grau de complexidade e gravidade da doença, que pode não ter cura, sendo permanente, conforme explicitado pelo próprio laudo pericial do psicólogo.

Ratificando as aludidas provas, encontra-se o documento emitido pelo órgão previdenciário oficial atestando o deferimento de Auxílio Doença por Acidente de Trabalho a ser fornecido à reclamante. Destarte, ficou evidente a opinião do referido órgão no sentido de haver nexo entre a doença da reclamante e o trabalho dela.

Em síntese, sentenciou a condenação do banco ao pagamento de indenização em virtude de danos materiais, equivalente a um pensionamento mensal na importância do salário pago à empregada, acrescido da evolução salarial fixada na RT Nº. 01632-2010-026-09-00-4ª época do trânsito em julgado daquela ação.

Tal pensão deveria ser paga pelo tempo em que se mantiver o afastamento previdenciário, até o limite de 73 anos de idade, ainda que venha a ser convertido em aposentadoria por invalidez o benefício previdenciário. Por fim, também houve a condenação do reclamado ao pagamento de indenização a título de danos morais, correspondendo ao montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

A sentença corrobora com os aspectos conceituais da Síndrome de Burnout. Segundo Pietá (2000), o uso de pressão psicológica sobre o quadro de funcionários de uma dada empresa, os leva a um grave estado de desmotivação, passível de gerar sérias doenças. Nesse diapasão, compreende-se que, em não raras vezes, a fadiga, o estresse e a Síndrome de Burnout podem ser engendrados.

#### **4 O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL A QUO FRENTE ÀS TESES RECURSAIS**

Diante da sentença do juízo de origem, o Itaú Unibanco recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, a fim de descaracterizar o reconhecimento da Síndrome de Burnout que fora aplicado ao caso em tela e, conseqüentemente, modificar a decisão favoravelmente a si.

Segundo o empregador, a doença não se deu em decorrência do exercício das funções laborais da empregada. Destarte, requereu que o laudo pericial não fosse levado em consideração, uma vez que alegou ter sido elaborado sem técnica e com parcialidade, além de mostrar-se contraditório.

Além disso, aduziu que mesmo com o afastamento do trabalho por mais de 3 anos, a reclamante não curou-se de sua enfermidade, fato que descaracterizaria a ligação entre ela e o desempenho de atividades profissionais no reclamado. Ademais, questionou o fato de o local de trabalho não ter sido avaliado. Entendeu, ainda, que um profissional de psicologia não teria aptidão para proceder à feitura de um laudo sobre o caso.

Sustentou também que não haveria que pagar indenização por danos morais, pois avaliou que não incorreu em atitudes comissivas tampouco omissivas que dessem margem

para o aparecimento da doença. Entendeu, pois, que não houve provas de culpa do reclamado para o desencadeamento da enfermidade.

Alegou também que a reclamante não se encontra em estado de incapacidade para executar a função de bancária, por isso é incumbida a ela a obrigação de comprovar a impossibilidade de readaptar-se à sua função. Acrescentou que não há provas trazidas à baila nos autos com o condão de comprovar que houve redução na capacidade laboral da obreira ou que seja um caso de irreversibilidade de seu estado de saúde. Logo, concluiu que não se deve falar em indenização por diminuição ou extinção da capacidade para o exercício das funções laborais.

Para o reclamado, de toda forma, se houvesse um quadro de incapacidade laborativa parcial ou total, caberia ao INSS arcar diretamente com o fornecimento de benefícios próprios. Na ótica do reclamado, essa não seria, portanto, uma obrigação do empregador.

O recorrente requereu, também, que fosse levado em consideração o concreto nível de incapacidade da empregada, para que, só assim, pudesse ser eventualmente arbitrado um pensionamento mensal. Ademais, entre outras coisas, defendeu que não se poderia admitir a cumulação do benefício previdenciário com a pensão paga mensalmente. Assim, solicitou que fossem descontados os valores recebidos em virtude de auxílio doença e/ou aposentadoria ou, pelo menos, feita a complementação convencional, que seria paga pelo banco sob a forma de complemento de auxílio doença.

Por fim, requereu o afastamento da condenação ao pagamento dos honorários periciais ou, sucessivamente a minoração, bem como salientou a falta de comprovação do dano moral aludido pela reclamante, pedindo reforma neste ponto ou, sucessivamente diminuição do valor sentenciado em 1ª instância.

A seu turno, a reclamante, então recorrida, alegou que sua incapacidade é permanente e não temporária como foi sentenciado pelo júízo de origem. Essa tese se coaduna com o resultado das perícias a que foi submetida, bem como ao entendimento de notáveis expoentes no estudo do Burnout, como Pines e Aronson, segundo os quais a síndrome representa um estado de exaustão emocional, física e mental ensejado pelo envolvimento duradouro em situações emocionalmente exigentes.

Assim também compreendem Kohan e Mazmanian, para os quais o burnout se configura como sendo um estado de extremo esgotamento de recursos, proveniente da exposição crônica da pessoa ao estresse laboral. Seu aparecimento está ligado a processos de

queda das funções individuais, mal-estar, problemas para manter relações interpessoais, absenteísmo elevado, vontade de desistir, baixa no comprometimento organizacional, entre outros fatores.

A recorrida aduz, ainda, que, conforme dados analisados pelo IBGE, a expectativa de vida não corresponde à informada na sentença do juízo de origem, qual seja de 73 anos, mas sim a 81 anos, devendo, pois haver reforma da decisão de modo que o termo final do pagamento do pensionamento se dê no momento em que completaria o octogésimo primeiro ano de idade.

Continuando sua defesa em sede de recurso ao TRT-9, a recorrida requereu que houvesse menção expressa na decisão informando que a base de cálculo concernente à indenização por danos materiais, isto é, o pensionamento, fosse equivalente à totalidade da remuneração dela, usando o parâmetro já estipulado na RT nº. 016325-2010-026-09-00-4, até mesmo a aplicação do PCCS, a média duodecimal de horas extras e a incorporação das comissões à sua remuneração.

Para finalizar, solicitou que haja condenação do reclamado à constituição de capital capaz de assegurar o cumprimento da indenização e que seja aumentado o valor arbitrado como indenização por danos morais.

Frente a essas teses recursais já expostas, o Tribunal *a quo* demonstrou que tem se posicionado, via de regra, no sentido de aferir responsabilidade subjetiva aos empregadores, de sorte que cabe a estes o ônus de provar que não cometeram uma determinada ação ou omissão passível de encetar prejuízo às pessoas contratadas para trabalharem sob suas ordens. Por sua vez, incumbiu à reclamante a demonstração do nexo de causalidade entre uma ação ou omissão de quem a emprega.

No tocante a acidente de trabalho ou doença ocupacional a ele equiparada, o Juízo explanou que há possibilidade de concessão de dois tipos de indenização, que são a acidentária e a indenização por danos morais e materiais.

A indenização acidentária faz parte da alçada da previdência social e deve ser fornecida partindo do entendimento de que há responsabilidade objetiva. Assim, o benefício precisa ser ofertado à obreira independentemente de ter havido ou não culpa do banco em engendrar a doença.

Já necessidade de indenização por danos morais e materiais, que motivou a ida da reclamante a juízo, não é devida pela previdência social, mas sim pelo empregador. Ademais,

é necessário que a culpa ou o dolo do empregador sejam provados, uma vez que, nesse caso, a responsabilidade é subjetiva, consoante a Súmula 229 do STF (BRASIL, 1964).

Não foi acatada, então, a tese desenvolvida pelo Itaú que asseverava ser de competência do INSS a manutenção da obreira através da concessão de benefícios previdenciários. O TRT entendeu que a concessão destes benefícios não implica na falta de responsabilidade o empregador em arcar com indenizações referentes a ações danosas por ele praticadas com dolo ou culpa. Assim também, não prosperou a tese de que deveria haver a compensação dos valores já pagos pelo INSS com o valor da pensão arbitrada.

O Tribunal concordou com o entendimento do juízo de origem de que a doença é temporária, mas dispôs que, enquanto perdurar a incapacidade da empregada, deverá ser paga pelo empregador uma pensão mensal, uma vez que, conforme indicaram as perícias realizadas e trazidas aos autos, há um quadro de doença ocupacional. Tal indenização por danos materiais deveria ser paga, no máximo, até a idade de 81 anos, diferentemente do que sentenciou o Juízo de origem. Isso se deve ao fato de que esta é a expectativa de vida apontada pelo IBGE em tabela divulgada no ano de 2010 (o mesmo em que houve ciência da enfermidade).

Sobre a pensão mensal, o Tribunal decidiu a correspondência a 100% do valor da remuneração percebida pela empregada à época do afastamento previdenciário. Sobre a base de cálculo, foi mantida a sentença do juízo de origem, de forma que não há interesse recursal da obreira.

Foi estabelecida também a obrigação de submissão à feitura de exames periódicos com a empregada que possibilitem provar a cura ou não, sendo dever do banco arcar com os custos daqueles e dever da reclamada de aceitar fazer o procedimento, sob pena de não mais receber a pensão mensal indenizatória. Cabe ao Juízo de origem dispor, de maneira razoável, sobre o lapso de tempo entre os exames.

No que concerne aos danos morais, resta nítido que as doenças ocupacionais engendram notáveis infortúnios aos empregados. São necessários tratamentos, além de outros desagradáveis fatores, que ultrapassam uma relação de trabalho saudável e comum. Por isso, não que ser indenizados. Assim, o Tribunal entendeu essa reparação como sendo necessária para trazer maior conforto emocional a quem foi afetado por alguma enfermidade dessa natureza e isso precisa se dar de modo a punir a empresa que foi responsável, mas sem tornar economicamente viáveis suas atividades, ou seja, precisa levar em consideração seu poder

aquisitivo. Diante desse discurso, o Tribunal achou por bem reduzir o valor da indenização a título de danos morais para R\$10.000,00 (dez mil reais).

Por fim, há que se mencionar que, conhecendo de embargo de declaração, o TRT-9 reconheceu que a base de cálculo do pensionamento mensal deve englobar as horas extras que foram reconhecidas nos autos da RT 01632-2010-026-09-00-4, através da média duodecimal, já que são verbas que sofrem variações.

## **5 O RECURSO DE REVISTA**

Insatisfeita com a decisão proferida pelo TRT-9, a recorrente impetrou um recurso de revista ao TST e buscou, precipuamente, a elevação do valor da indenização a título de danos morais, sustentando seu pedido no fato de o montante estabelecido pelo TRT-9 estar aquém dos contornos do caso e não ser condizente com o sofrimento da empregada e os fatos relatados em exordial por ela e pelos laudos periciais.

A obreira, então, requereu que, no mínimo, o valor voltasse a ser aquele sentenciado pelo Juízo de União da Vitória - PR, qual seja: R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), que é o triplo do valor arbitrado pelo TRT-9 e mostra-se mais adequado à conjuntura explanada nos autos, até mesmo porque aquele Juízo teve acesso direto às provas e contato com as partes.

O Tribunal *ad quem*, quando do julgamento do RR 959-33.2011.5.09.0026, se mostrou bastante adequado à concepção sócio-psicológica da Síndrome de Burnout, sobretudo a perspectiva de Christina Maslach, compreendendo que o ambiente laboral influenciou diretamente o quadro da empregada. A pressão sobre ela, exercida através da estipulação excessiva de metas por parte do Itaú, foi responsável pelo aparecimento da doença e, com o passar do tempo, por seu agravamento e os consequentes danos graves gerados na vida da obreira.

Sobre a concepção adotada pelo Tribunal acerca da doença, tem-se, *in verbis*:

A síndrome de *burnout* é patologia diretamente relacionada ao *stress* ocupacional, de caráter crônico. Decorre da conjugação de fatores como trabalho continuamente estressante e a presença eventos negativos excessivos e reiterados no ambiente de trabalho. Identifica-se, principalmente, pelo estado prolongado de exaustão, que é caracterizado pela falta de energia; diminuição de interesse e sentimento de ineficácia profissional. (BRASIL, 2015, p. 11)

O TST trouxe à baila também o que já fora descrito pelo TRT-9, no sentido de que até mesmo a testemunha do empregador informou que, mesmo havendo fornecimento de cartilha do banco que continha orientações sobre doença ocupacional, não havia a prática de exercícios que prevenissem tais enfermidades, tampouco cobrança para a realização desses exercícios.

Dessa maneira, defendeu a existência inequívoca de nexo de causalidade entre as más condutas do empregador e o desencadeamento da síndrome, gerada pela exposição ao estresse laboral crônico.

Assim, estão indubitavelmente comprovados o nexo causal e a culpa do empregador, esse último requisito decorrente da cobrança excessiva de metas por parte dos gestores do Banco, associada ao descaso do reclamado às consequências da psicopatologia que acometeu a reclamante, denotando que a preocupação em evitar doença ocupacional de qualquer ordem não era padrão de conduta do empregador. (BRASIL, 2015, p.11)

Analisando o acórdão em detalhes, é perceptível que foram avaliadas as especificidades do caso da obreira, a extensão do dano que lhe foi gerado e o modo como o banco conduzia seu trabalho. Logo, há aproximação entre a decisão do TST e os fatores de risco elencados pela World Health Organization (1998), no sentido de que a organização, o próprio indivíduo e suas características, as condições de trabalho e a sociedade contribuem para o desencadeamento da síndrome.

Consoante Trigo, Teng e Hallak (2007, p. 30), embora muitos pontos sobre a Síndrome de Burnout continuem não esclarecidos, os autores, de maneira geral, concordam que há interferência “nos níveis institucional, social e pessoal”. No acórdão, essa conclusão ficou nítida, demonstrando como a doença afetou a vida da empregada, fazendo com que viesse a necessitar de tratamentos psiquiátricos e psicológicos, e, mormente o âmbito institucional, uma vez que o convívio com aquele ambiente laboral não mais era suportado e, conseqüentemente, o trabalho deixou de ser desempenhado como antes, até o ponto limite de afastamento total após perícia.

Ademais, o acórdão se mostrou amparado pelo ordenamento jurídico brasileiro, que cuidou de abranger a doença. Assim que, a Síndrome de Burnout é açambarcada pelas doenças ocupacionais delineadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Está englobada pelo Anexo II do Regulamento da Previdência Social, o qual aponta os agentes patogênicos que engendram doenças profissionais ou do trabalho, segundo disposição do art. 20 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991).

Recebendo por código Z73.0, a Síndrome de Burnout - ou Síndrome do esgotamento profissional - é contemplada pelo item XII do grupo V da CID-10, que abrange os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho. Assim, é definida como a sensação de “estar acabado”. Por sua vez, os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional são: “1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)” (BRASIL, 1999).

Por fim, para o redimensionamento do *quantum* indenizatório para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), o Tribunal levou em consideração as disposições açambarcadas por artigos do Código Civil e da Constituição Federal e o princípio da proporcionalidade. Consoante disposição constitucional, erigida pelo art. 5º, V (BRASIL, 1988), existe no cenário brasileiro a garantia fundamental à indenização por dano moral. Por sua vez, o art. 927 do Código Civil dispõe que aquele que praticar ato ilícito que engendre prejuízo a outrem tem a obrigação de reparar tal dano. Ademais, o art. 944 do mesmo diploma legal determina que: “A indenização mede-se pela extensão do dano” (BRASIL, 2002).

## CONCLUSÃO

Este trabalho possibilitou o estudo do Processo Nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026, que se traduz como uma verdadeira conquista na luta por direitos de uma profissional que se viu doente em virtude de má conduta do banco que a empregava.

A relevância social do caso é intensa e serve de paradigma para situações fáticas que guardam semelhanças e remontam à Síndrome de Burnout. Permite a conclusão de que excessivas estipulações de metas e falhas na prevenção e tratamento de doenças ocupacionais, cada vez mais comuns nos dias hodiernos, podem causar danos irreversíveis à classe trabalhadora.

O problema central erigido foi analisar se o acórdão do TST se deu em conformidade com a doutrina especializada e o arcabouço normativo vigente. Como resposta à inquietação, tem-se que sim, o entendimento adotado pela Corte se mostrou adequado especialmente à perspectiva psicossocial de Maslach, compreendendo a síndrome como um fenômeno atrelado às vicissitudes do ambiente laboral e dotado de três dimensões, quais sejam: a exaustão emocional, a despersonalização e o sentimento de baixa realização profissional.

Ademais, se deu em consonância com as disposições da Constituição Federal e do Código Civil, mormente no que diz respeito à necessidade de reparação por parte do banco frente aos danos causados, e, em específico, com o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/99.

## REFERÊNCIAS

ARONSON, Elliot; PINES, Ayala Malakh. **Career burnout: causes and cures**. New York: Free Press, 1988.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. In: **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, 05 out. 1988. Seção 1, p. 1.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 14809.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, 07 mai. 1999. Seção 1, p. 50.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Poder Executivo, 11 jan. 2002. Seção 1, p. 1.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 229**, de 13 de dezembro de 1963. Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 110.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo Nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026**. Brasília, 08 mai. 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=959&digitoTst=33&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0026&submit=Consultar>. Acesso em: 05 ago. 2015.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Preditores da síndrome de burnout em professores. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional** (ABRAPEE), v. 1, n. 1, p. 101-110, jan./jun. 2007.

CHERNISS, Cary. **Staff burnout: job stress in the human service**. Sage, Beverly Hills, 1980.

FARBER, Barry Alan. **Crisis in education: Stress and burnout in the american teacher**. San Francisco: Jossey-Bass Inc, 1991.

GAINES, Ernest J.; JERMIER, John M. Emotional exhaustion in a high stress organization. **Academy of Management Journal**, v. 26, p. 567-586, 1983.

GIL-MONTE, Pedro.; PEIRÓ, J. M. **Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse**. Madrid: Síntesis Psicología, 1997.

JACKSON, Susan. E; MASLACH, Christina. **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1981.

KOHAN A; MAZMANIAN D. Police work, burnout, and pro-organizational behavior: a consideration of daily work experiences. **Criminal Justice and Behavior**, p. 559-83, 2003. Disponível em: <<http://cjb.sagepub.com/content/30/5/559.abstract>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

LEITER, Michael P.; MASLACH, Christina. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 9, p. 297-308, p. 1988.

MASLACH, Christina. **Burnout: A multidimensional perspective**. In: SCHAUFELI, Wilmar; MASLACH, Christina; MAREK, Tadeuz (orgs.), **Professional Burnout: recente developments in theory and research**. New York: Taylor & Francis, 1993, p. 19-32.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar; LEITER, Michel P. Job Burnout. **Annual Review Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MUROFUSE, Neide Tiemi; ABRANCHES, Sueli Soldati; NAPOLEÃO, Anamaria Alves. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 2, p. 255-261, mar./abr. 2005.

PEREIRA, Susy Mara Aidar. **A Síndrome de Burnout** – o estresse em docentes das instituições de ensino superior privadas de Porto Velho. 2008. 87f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Brasília, 2008.

PIETÁ, Flávia P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **Psi – Revista de Psicologia Social e Institucional**, vol. 2, n. 1, jun./2000.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout**. In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization, p. 91-110, 1998.