

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO**

THAYRIS CABALINI JACOME DE MATOS

**SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MEIO
AMBIENTE LABORAL**

**SÃO MATEUS
2019**

THAYRIS CABALINI JACOME DE MATOS

**SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MEIO
AMBIENTE LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré,
como requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador: Montalvan Antunes.

SÃO MATEUS

2019

THAYRIS CABALINI JACOME DE MATOS

**SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MEIO
AMBIENTE LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Vale do Cricaré, como requisito
parcial para obtenção do grau de bacharel
em Direito.

Aprovado emde novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

PROF. MONTALVAN ANTUNES

FACULDADE VALE DO CRICARÉ

ORIENTADOR

PROF.

FACULDADE VALE DO CRICARÉ

PROF.

FACULDADE VALE DO CRICARÉ

Primeiramente a Deus pela oportunidade de cursar uma graduação, por ter me amparado quando achei que não conseguiria, sem ele nada seria possível.

Dedico essa conquista aos meus pais, sem eles eu não seria nada no mundo, ao apoio e zelo deles comigo. Á minha irmã, que também sempre cuidou e confiou em mim. Ao meu esposo por ter estado sempre comigo me ajudando, ter acreditado em mim quando nem eu mesma acreditei.

Agradeço ao meu orientador pela paciência e grande ensinamentos.

“Pois o Senhor é quem dá Sabedoria; de sua boca procedem o conhecimento e o discernimento”.

Provérbios 2:6

RESUMO

A síndrome de Burnout é uma doença psicológica definida pela manifestação do esgotamento físico e mental. O presente trabalho visa mostrar a importância de uma organização laboral, objetiva expor as causas, sinais, e efeitos que essa síndrome traz, enfoca nos sintomas físicos, mentais e comportamentais. Apresenta as formas de tratamento e diagnóstico, traz as estratégias de prevenção para o indivíduo acometido da síndrome e explica os direitos previdenciários que esses casos suportam. O assunto está ligado à vida profissional que influencia quem está diretamente em contato com outras pessoas, e trabalham em ambientes com inúmeros agentes estressores, atacando de forma lenta e gradual, fazendo os tornar incapacitados para suas funções seja temporária ou permanentemente. Frequente cansaço, alterações de humor, fadiga, dores musculares e de cabeça, dificuldade de concentração perda de iniciativa, depressão, são os principais sintomas diagnosticados nos indivíduos que tem Burnout. A síndrome do esgotamento profissional como também é chamada espelha diversas consequências jurídicas e responsabilidades que afetam o empregador desse trabalhador.

Palavras-Chaves: Síndrome de Burnout. Esgotamento profissional. Trabalho. Depressão.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a psychological disorder defined by the manifestation of physical and mental exhaustion. This paper aims to show the importance of a work organization, aiming to expose the causes, signs, and effects that this syndrome brings, focuses on the physical, mental and behavioral symptoms. It presents the forms of treatment and diagnosis, brings prevention strategies for the individual with the syndrome and explains the social security rights that these cases support. The subject is linked to professional life that influences who is directly in contact with other people, and they work in environments with numerous stressors, attacking slowly and gradually, making them incapacitated for their functions either temporarily or permanently. Frequent tiredness, mood swings, fatigue, muscle and headaches, difficulty concentrating loss of initiative, depression, are the main symptoms diagnosed in individuals who have burnout. The burnout syndrome as it is also called mirrors various legal consequences and responsibilities that affect the employer of this worker.

Keywords: Burnout syndrome. Professional exhaustion. Job. Depression.

LISTA DE SIGLAS

CID: CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS

LER: LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO

OMS: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

CAT: COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

TST: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: ACÚMULO DE TAREFAS	15
Figura 2: DISTÚRBIO PSÍQUICO	19
Figura 3: DADOS	24
Figura 4: BURNOUT?	33

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 PORCENTAGEM DE PROFISSÕES	23
---	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 SINAIS E SINTOMAS	30
TABELA 2 MASLACH BURNOUT INVENTORY:	31

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
2. FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO	14
2.1 ESTRESSE LABORAL COMO FATOR EMINENTE PARA DOENÇAS OCUPACIONAIS	16
3. SÍNDROME DE BURNOUT	19
3.1 PROFISSÃO SUSCETÍVEIS DE BURNOUT	22
3.2 DADOS EPIDEMIOLÓGICOS.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
3.3 CAUSAS E SINTOMAS	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
3.4 DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO	30
3.4.1 ESTRATÉGIAS VOLTADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO	34
3.4.2 DEPRESSÃO X BURNOUT.....	34
3.5 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NOS CASOS DE BURNOUT...	35
3.5.1 TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA	36
3.5.2 TEORIA DO RISCO	36
3.6 JULGADOS NO TST	40
3.7 A RELAÇÃO DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO COM O A SÍNDROME DE BURNOUT	41
3.8 FORMA DE PREVENÇÃO.....	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, temos visto no meio ambiente de trabalho competitividades acirradas, funcionários sendo pressionados para alcançarem mais produtividade, para cumprirem metas, aumento de responsabilidades, relações conflitivas interpessoais, grandes expectativas e frustrações profissionais, fatores esses que estão colocando os trabalhadores no limite da saúde mental, gerando situações de estresse.

A soma de tais elementos desencadeia, sorrateiramente, um esgotamento profissional, também denominada de síndrome de Burnout. Este instituto sócio-profissional e jurídico será o objeto da presente pesquisa.

A busca pela melhoria e qualificação profissional sendo respaldado na rapidez de agir, em trabalhar sobre pressão entre outros fatores já mencionados causou uma aceleração no ritmo de trabalho que trouxe modificações no sistema psicológico dos indivíduos trazendo à tona os aspectos negativos, esse desequilíbrio leva essas pessoas ao estresse emocional, e a exaustão, problemas que devem ser tratados como sinais de saúde pública, social e decorrente preocupação mundial.

O estresse laboral ou ocupacional foi denominado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) EM 1995, como uma epidemia global esse estresse concerne na falta de aptidão apresentada pelo trabalhador em se adaptar a grandes demandas de trabalho, isso associado a experiências negativas vividas no ambiente de trabalho, importante destacar que o estresse laboral afeta tanto o ambiente interno como externo de trabalho.

Ao longo do tempo estudiosos desenvolveram pesquisas através de relatos sobre a Síndrome, que acabou reconhecida como risco ocupacional principalmente em profissões da área da saúde, da segurança pública, serviços assistenciais entre outros. O processo adocedor do estresse prolongado resultou do estresse crônico ampliado pela sociedade economicamente ativa. Sendo assim, o burnout é o efeito de uma relação negativa do local de trabalho com seu grupo profissional.

Verificado que o trabalho é uma operação que ocupa grande parcela do tempo das pessoas, simultaneamente com seu contato com a população destaca-se a importância do estudo detalhado sobre a Síndrome de Burnout, em como ela é

causada. Esse estudo tem como objetivo relacionar os sintomas e sinais de estresse e da síndrome, em como pode-se preveni-la, as diversas formas de tratamento, e como é feito seu diagnóstico. Elencar os direitos trabalhistas e previdenciários do indivíduo, e demonstrar a responsabilização do empregador do mesmo.

Este trabalho é uma pesquisa acadêmica, fundamentada em uma abordagem qualitativa, relacionado as ferramentas técnicas, entreposto no campo da pesquisa documental, sendo respaldado à documentos que concedem a normatização das relações jurídicas juntamente com seus direitos e deveres.

A finalidade desta pesquisa está voltada para a compreensão, assim como a ampliação do conhecimento adquirido ao longo do desenvolvimento, para que ocorra um maior entendimento daquilo que seria o dever de efetivação de obrigações advindas das relações jurídicas nascidas tanto do desejo quanto da necessidade, certificando dessa forma não só o que se encontra referido em leis, mas também em algumas garantias presentes na Constituição Federal.

2. FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

Os vínculos de trabalho progridem com a evolução da sociedade e do ser humano, pois desde os tempos primitivos existem relações de trabalho. A escravidão, a servidão, o trabalho assalariado, o trabalho comunitário, todos se comunicam no decorrer da história. Sendo assim, considera-se que o trabalho é característico do homem e não somente isso, mas também uma necessidade deste, tanto para seu sustento, para suas necessidades básicas, como, exemplificativamente, a vestimenta, a alimentação, a educação, como também para suas necessidades subjetivas e de autorrealização.

Ainda, na era industrial, o trabalhador era aproveitado, usado até a exaustão, e por um salário baixo vendia sua força de trabalho a esgotantes jornadas, sendo suscetível a diversos riscos laborais, como acidentes, esgotamentos físicos e mentais.

Entretanto, foi através dessa época que se viu uma sociedade consciente, que foi atrás de melhores condições de trabalho e remuneração. Registra-se, nesse aspecto, a repreensão brutal sobre o trabalho. As circunstâncias de trabalho nunca foram ideais, visto os gravosos riscos no dia-a-dia do trabalhador.

Ao longo do tempo o homem foi conquistando direitos. Hodiernamente, em grande parte dos países vigem normas de saúde e segurança do trabalho visando proteger o trabalhador. Conforme a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) aprovada através de resolução da Assembleia-Geral da ONU, o direito do trabalho é essencial ao ser humano assim como o direito à segurança do trabalho e à proteção da dignidade da pessoa humana. Apesar de não subordinada para Estados é indicador universal político segundo o artigo 23 § 3º:

“ Quem trabalha tem direito a remuneração equitativa e satisfatória que permita à sua família uma existência aos moldes da dignidade humana (...)”.

Nesse ponto de vista, a Constituição federal 1988 anuncia os princípios da dignidade da pessoa humana como fundamento assim como a harmonia dos valores sociais do trabalho e a livre iniciativa econômica. O objetivo é garantir o desenvolvimento harmônico da sociedade e o bem-estar social dos cidadãos.

As comunidades se disciplinaram de tal maneira que o trabalho e o que provém dele, como a renda, as condições mínimas de existência, são vistas como direitos universais pertencentes a todos os seres humanos. Nos vínculos de trabalho, especialmente no sistema capitalista os trabalhadores vendem sua força de trabalho para os empregadores, os empresários, e estes então gerenciam e organizam o empreendimento, usando a força de trabalho do empregado com o objetivo simples de atingir seus objetivos societários, movimentando dessa forma a economia do mundo.

Para essa relação fazer sentido e ser algo bom para ambas as partes basta ser equilibrada, tendo empregadores que entendam seus deveres para com seus funcionários, não excedendo seu poder diretivo, cumprindo com as leis, acordos e convenções coletivas de trabalho e respeitando a dignidade do trabalhador. O Estado então controla, sendo árbitro dessa relação, para manter esse equilíbrio. Em razão disso que se pactuou que o risco do negócio pertence ao empregador, e que o trabalhador é o elemento hipossuficiente na relação de trabalho.



Figura 1- Acúmulo de tarefas. Fonte: Disponível em <https://psicologiaparacuriosos.com.br/o-esgotamento-e-sindrome-de-burnout/>

O século atual impõe as pessoas condições extravagantes de vida, que não respeitam a natureza do ser humano. Vê-se todos os dias nos jornais, televisão, internet, a correria das pessoas que vivem em cidades grandes, que são obrigadas a acordar muito cedo, ir dormir tarde, enfrentam trânsito para ir ao trabalho, ou pegam ônibus lotados, as vezes mais de um para chegar ao seu emprego, precisam desenvolver várias tarefas, e resolver diversos problemas em curto prazo de tempo, tendo que ser cada vez mais eficiente no que fazem, dispendo de longas jornadas, poucas pausas, tendo esse ciclo repetido todos os dias, ficando sem tempo muitas vezes para seus amigos e familiares e até mesmo para seu lazer. São esses os desafios da vida moderna que assombram a sociedade.

2.1 ESTRESSE LABORAL COMO FATOR EMINENTE PARA DOENÇAS OCUPACIONAIS

Define-se o estresse como uma degradação do organismo que em razão desta, surgem alterações psicofisiológicas, ocorrendo quando o indivíduo é forçado a encarar situações que o causem medo, o irrite ou até mesmo que o traga felicidade.

O estresse ocupacional surge pelo excesso de trabalho e é formado pela incapacidade do homem de se adequar às diligências que o trabalho traz. As fontes causadoras de estresse laboral envolvem de modo geral o sistema de trabalho adotado, a peculiaridade das relações humanas e o modo de organização no meio ambiente de trabalho. O modo de trabalho do indivíduo por si próprio já é uma fonte estressora, como um exemplo são os trabalhadores de carro-forte.

Nosso organismo possui respostas adaptativas em relação ao estresse, que responde a situações que ele entenda desconfortáveis para o equilíbrio do corpo, entretanto, essa análise do corpo humano varia de pessoa para pessoa, sendo que cada um responde de uma forma diferente, que é o que caracteriza o estresse, que pode gerar diversos sintomas físicos, psíquicos e cognitivos capazes de comprometer o indivíduo e também seu ambiente de trabalho.

A sistematização moderna do trabalho e a sua conjuntura precária com o objetivo de diminuir gastos e custos, atrás de maiores resultados aumentando cada vez mais a cobrança e a demanda, e até mesmo o padrão de vida moderno que requer a cada momento do dia mais e mais da sociedade, são motores causadores de estresse, pois esse ciclo se torna uma rotina ao longo dos dias, afetando a saúde das pessoas de diversas formas, com retornos do corpo às agressões se transformando em inúmeras doenças.

Nos tempos atuais é muito comum profissões e atividades de trabalho que possuem características propulsoras de altos níveis de estresse, como grandes jornadas de trabalho, situações-limite no meio de trabalho, problemas interpessoais, grandes exigências e responsabilidades, o que estão tornando as pessoas vulneráveis ao esgotamento profissional e suscetíveis à doença crônica que é denominada síndrome de Burnout. O estresse é um estado prolongado de estresse.

De acordo com o artigo 20, I da lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 a doença ocupacional é estabelecida como o distúrbio produzido pela prática do trabalho, em determinada função. As doenças profissionais também podem ser conhecidas como: "ergopatias", "idiopatias", "tecnopatias" ou simplesmente doença "profissional típica" e são ocasionados pelo exercício peculiar de certa atividade específica de uma profissão, elas são motivadas por micro traumas que dia após dia golpeiam as defesas orgânicas que acabam por vence-las.

Exemplos comuns dessas doenças são: o escrevente com tendinite, o soldador que adquiriu catarata, o auxiliar de limpeza acometido com LER (lesão por esforços repetitivos), o trabalhador que levanta peso e tem problemas de coluna, entre outros.

Ademais existe também a doença do trabalho que diferente da doença ocupacional, nada tem a ver com a função que o indivíduo produz e sim com o ambiente em que ele trabalha como exemplo desta tem-se: os trabalhadores que sofrem de doenças pulmonares em razão de estarem em contato constante com muita poeira, a surdez ocasionada por local extremamente ruidoso, o câncer que afeta trabalhadores de minas e refinações de níquel entre outros.

A síndrome de burnout é uma doença crônica e está puramente ligada ao trabalho seja pelo ambiente desfavorável ou pela atividade desempenhada.

A doença ocupacional é considerada como acidente de trabalho, pois é gerada em razão da atividade laborativa realizada pelo trabalhador, sendo então considerada como de natureza acidental.

[...]Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. [...] Lei nº 8.213 de julho de 1991

A doença ocupacional ao inverso do acidente típico é comumente decorrente de eventos graduais no decorrer do tempo e não instantâneos como no acidente típico

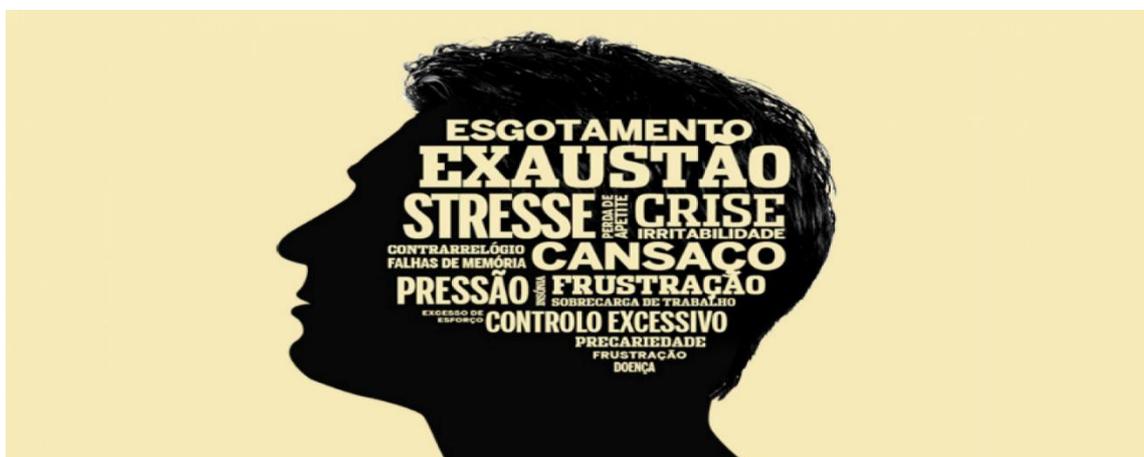
3. SÍNDROME DE BURNOUT

O termo burnout significa algo que não funciona mais por total falta de energia, por ter sua energia completamente desfalecida, o que chegou ao seu limite máximo. Em inglês *to burn* quer dizer queimar, arder; *out* – até o fim, significa queimar até a chama desaparecer, dá ideia de um fogo que vai se apagando gradativamente até apagar por completo. É também conhecido como a síndrome do esgotamento profissional e é reconhecida como um estado físico e mental do ser humano que se desenvolve após uma grande exposição de situações estressoras no meio ambiente de trabalho.

Desde o século XIX outros termos foram utilizados para descrever situações parecidas como: surmenage 1882; overstrain 1913; fadiga industrial 1934; neurocirculatory astenia 1951, e também apenas estresse laboral utilizado por alguns autores, no esforço de descrever que não se trataria de uma síndrome específica, mas de uma forma de estresse que é contextualizado no meio ambiente de trabalho.

Na década de 70 foi desenvolvido o termo Burnout por Freudenberger que percebeu que muitas das pessoas com quem trabalhava mostravam gradualmente mudanças de humor e desmotivação. A síndrome também é causada por esforços avançados que requerem tempo, envolvimento emocional, e insatisfação com a falta de resultados, como também de condições de trabalho estressantes ocasionadas pela alta demanda.

Figura 2 Distúrbio psíquico



Fonte: Disponível em <https://santosbancarios.com.br/artigo/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-e-com- evitar>

Segundo Minardi, a síndrome de Burnout se mostra complexa e que acarreta as mais diversas consequências, impactando a integridade físico-psicológica e também comportamental do agente.

A doença é um encadeamento de um profissional antes empenhado, com boa produção que se desinteressa do trabalho como resposta da alta tensão sofrida pelo mesmo, é uma síndrome em que há uma contínua perda de ideais, energia, e objetivos, é como o último passo de várias tentativas malsucedidas, para combater diversas condições negativas.

Por um dado fornecido pelo Ministério da Saúde deve ser realizada uma diferenciação do Burnout que é uma resposta do estresse laboral crônico de outros tipos de estresse ou de ser somente um estresse. Como se pode ver, não tem um único conceito para a Síndrome de Burnout, porém há uma concordância de que se trata de um resultado de estresse laboral crônico.

Vale ressaltar quatro definições teóricas que demonstram a definição dessa síndrome, sendo elas:

- a) **O conceito clínico:** define a síndrome como um aglomerado de sintomas como o de baixo autoestima, fadiga, sentimento de ser impotente, podendo inclusive levar o profissional a uma depressão e pode-se dizer também a um suicídio nos casos mais graves. O embaixador da concepção clínica Freudenberger entende a síndrome como uma questão de estado e não de processo, é sobre estar com o burnout, por isso ela acontece por causa da função laboral porém por propriedades individuais.
- b) **Concepção sócio psicológica:** em contraposição ao conceito de Freudenberger as psicólogas Christina Maslach e Susan Jackson revelaram as circunstâncias problemáticas com relação ao meio ambiente de trabalho juntamente com os processos sociais como adjuntos do encadeamento do burnout.

Conforme Moreno (2011, p. 141), a exaustão emocional:

(...). É caracterizada por falta de energia e entusiasmo, por sensação de esgotamento de recursos ao qual pode somar-se o sentimento de frustração e tensão nos trabalhadores, por perceberem que já não têm condições de despender mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas, como faziam antes.

A concepção sócia psicológica é a mais amparada atualmente na área da psicologia.

- c)** Conceito organizacional: fundamentado na Teoria das Organizações, para Golembiewski, Hiller & Dale (1987) o Burnout é decorrente de um distúrbio entre as precisões do trabalhador e os interesses da empresa, o trabalho gera uma tensão, um estresse a ponto de adoecer o indivíduo.
- d)** Concepção sócio histórica: este âmbito da mais importância a sociedade sendo cada dia mais competitiva e egoísta, tornando-se mais considerado do que os papéis institucionais ou pessoais.

Segundo Murofuse (2005), [...]nesta concepção pondera-se que, pelo fato de as condições sociais não canalizarem os interesses de uma pessoa para ajudar outra, torna-se difícil manter o comprometimento de servir aos demais no trabalho. [...]

A Classificação Internacional de Doenças, publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) inclui a síndrome de burnout no Grupo V, capítulo XXI, em problemas relacionados com a organização de seu modo de vida com a CID-10 Z73.0, como esgotamento.

No entanto, a CID-11 publicada também pela OMS, incorpora o burnout no capítulo com nome de Problemas Associados ao Emprego ou Desemprego com a CID-11 QD85, percorrendo o mesmo caminho da CID-10, a CID-11 deixa o burnout fora dos Transtornos mentais, comportamentais ou do neurodesenvolvimento. É importante destacar que a previsão da CID-11 entrar em vigor é em 2022.

De acordo com a CID-11 burnout é o resultado de um estresse no meio ambiente de trabalho que não foi corretamente gerenciado. Em conformidade

com a pesquisadora americana Christina Maslach existem três dimensões que caracterizam o burnout, sendo elas:

- 1- Sentimentos de exaustão, ou esgotamento de energia;
- 2- Pensamentos distantes do emprego, sentimentos de cinismo e negativismo em relação ao trabalho de outras pessoas;
- 3- Redução da eficácia profissional. Além disso, essa síndrome tange exclusivamente a episódios relacionados ao trabalho e nada a ver com outros campos da vida do indivíduo.

3.1 PROFISSÕES SUSCETÍVEIS DE BURNOUT

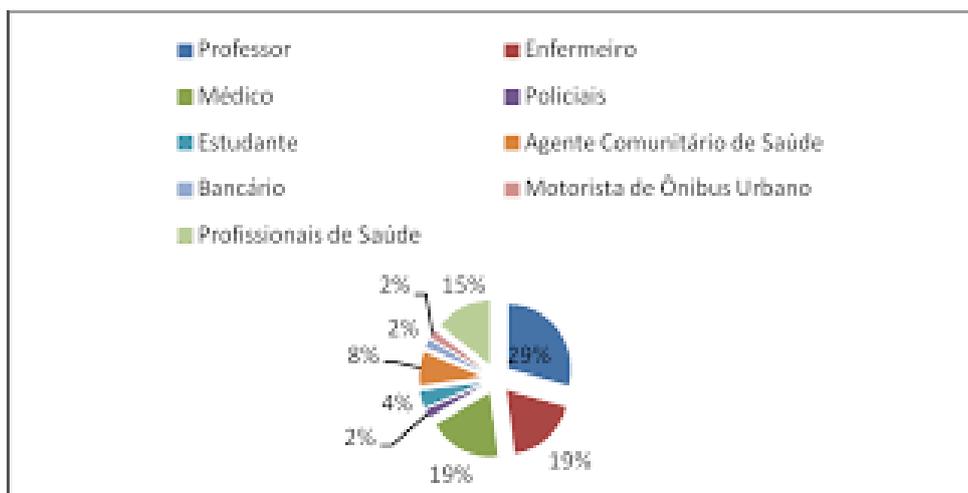
Estando presentes os fatores estimulantes organizacionais do trabalho já é o bastante para desencadear o burnout em qualquer área ou profissão, entretanto existem profissões com elementos preponderantes para surgir o burnout.

Os estudiosos indicam alguns grupos de profissões mais ameaçados, que são aqueles que pela estrutura do trabalho necessitam estar em contato direto e constante com as pessoas, ou contato interpessoal como por exemplo: profissionais da área da saúde, médicos, enfermeiros, técnicos, assistente social, professores, policiais, gerentes, bancários, jornalistas, profissionais de telemarketing advogados entre outros.

Dentre estes alguns tem alto nível de estresse, já atingindo a categoria do distresse (é uma expressão da psicologia e psiquiatria para o estresse excessivo, sendo maior do que necessário sendo causador de problemas e sofrimento.) Como os policiais, bombeiros, e outros profissionais da área da segurança, ou seja, profissões com grande responsabilidade e comprometimento, assim como os magistrados, advogados, executivos, gerentes e jornalistas.

Entendeu-se, então, através de estudos que não é só o relacionamento pessoal e interpessoal, mas também a responsabilidade e a pressão em cima de quem exerce tais funções, que se dedicam de tal forma que acabam se esgotando.

Gráfico 1 Porcentagem de profissões.



Porcentagem de profissões. Fonte: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T12_0494_2799.pdf

3.2 DADOS EPIDEMIOLÓGICOS

Um estudo feito sobre a saúde mental dos docentes de ensino fundamental e médio no Brasil aponta que em 1440 escolas e 30 mil professores apresentaram que 26% estavam com exaustão emocional, isso variou de 17% em minas gerais e Ceará a 39% no Rio Grande do Sul.

Uma outra pesquisa realizada no hospital de Tubarão/SC, revelou que o perfil do trabalhador com burnout, naquele ambiente ocupa cargo de técnico de enfermagem, sendo do sexo feminino, com idades entre 26 e 35 anos, casada, com filhos e com mais de 35 anos de profissão.

No Rio Grande do Norte, um estudo feito em três hospitais universitários com 205 funcionários confirmou que 93% dos que participaram apresentaram o burnout em níveis moderados e em algumas vezes elevados.

Aproximadamente 32% dos mais de 100 milhões de empregados brasileiros sofrem com a síndrome do esgotamento profissional, esse dado é da Internacional Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR).

Esse número é proporcional ao do Reino Unido em que um a cada três habitantes sofre com esse problema. A síndrome de burnout segundo especialistas aumenta a cada ano causando diversos danos à saúde e também

a economia, se tornando um problema mundial, pois se os trabalhadores estão doentes o mundo não gira pois são a mão de obra para o mesmo funcionar.

A International Stress Management Association do Brasil realizou uma pesquisa onde mil trabalhadores de São Paulo e Porto Alegre, com idades entre 25 a 60 anos e descobriram que os sintomas do burnout que mais os afetaram foram: sentimento de exaustão 93% deles, nervosismo 86%, falta de concentração 82%, e dificuldade de relacionamento com seus colegas de trabalho 74%.

FIGURA 3 DADOS



FONTE: <https://blog.vhsys.com.br/quem-tem-direito-licenca-medica-e-como-proceder-em-diferentes-casos/>

Importante destacar um conceito fundamental em bioestatística: as informações obtidas em estudos epidemiológicos nos levam a hipóteses, indicam paralelos, mas não determinam inequivocamente um nexo de causalidade, entre os aspectos observados ainda que indiquem nessa direção.

Nos dias atuais do conhecimento, diversos fatores de risco aparecem em relação aos transtornos mentais, sendo de extrema importância mostrar uma lógica entre o momento estressor e o início do transtorno.

Estudos extensos são indispensáveis para esse fim, porém o desafio maior está nas eventualidades que ocorrem cronicamente, atuando por meio de diversas formas, ou mudando de intensidade ao longo do tempo, ao tornar claro a relação temporal entre ambos os elementos é relevante fazer uma diferenciação se os episódios ambientais acontecem como resultado do processo psicopatológico ou então se esse iniciou-se antes mesmo da causa do evento ambiental, que por sua vez pode ter intensificado o processo psicopatológico.

Uma forma de ilustrar essa questão é o seguinte acontecimento:

Usaremos duas funcionárias de um departamento pessoal que foram dispensadas de seu emprego por motivo de corte de gastos. A primeira, que podemos chamar de A, após perder o emprego apresentou um incidente depressivo, mostrando-se deprimida por um longo tempo, alterações de sono, pensamentos de morte e etc. uma segunda mulher que chamaremos de B, também se sentiu abalada com a perda do emprego, mas sentindo-se na obrigação de ter uma renda, arrumou um trabalho extra para garantir parcialmente a renda de sua família.

Constamos que o evento externo foi o mesmo para ambas as funcionárias, ou seja, ambas foram demitidas da empresa em que tinham o mesmo cargo. Mas então por qual motivo elas tiveram reações diferentes? Por que diante de um mesmo motivo estressante uma se readaptou e outra adoeceu? Essas perguntas ainda são complexas e sua percepção é ainda muito teórica, entretanto esse caso apresentado é uma questão fundamental na atual psiquiatria, e sua exposição poderá então garantir o entendimento deste distúrbio mental assim como a evolução de planos estratégicos de tratamento e prevenções mais eficientes.

3.3 CAUSAS E SINTOMAS

Segundo Andrade (2015, p. 02), as causas determinantes da Síndrome são:

- Sobrecarga de trabalho: Um incômodo corriqueiro, às vezes são somadas responsabilidades extras sem se interessar com o indivíduo, o trabalhador não sabe dizer não, realizando assim tarefas que não lhe concerne, criando frustração.
- Ambiguidade: Acontece quando não há comunicação eficiente, o empregador enxerga a falta de resultado como incompetência do trabalhador e o mesmo enxerga o seu gestor como um indivíduo injusto.
- Conflito: Encarar os conflitos se mostra desanimador. O pressentimento é de estar trabalhando contra si mesmo. Quanto mais o conflito persistir, se torna mais complicado avançar com qualquer resultado de valor.

Segundo Orlandi (2011, p. 03), a pressão para obter resultados é:

[...] uma das principais causas deste transtorno. Na ânsia para obter bons resultados, muitos líderes exageram na cobrança e definem metas na maioria das vezes difíceis de serem alcançadas, fazendo o colaborador se desgastar e se frustrar por um resultado não atingido. Outra causa que colabora para o desenvolvimento do *Burnout* é deixar o colaborador na mesma função durante muito tempo, sem ter novos desafios e autonomia para fazer uma função diferente que o estimule, que faça ele se sentir capaz de realizar algo diferente.

De acordo com Pereira (2010), alguns estudos, tanto experimentais como teóricos, têm sido executados para revelar os princípios responsáveis pelo desencadeamento do Burnout, que leva em observação quatro dimensões: as características organizacionais, características pessoais, características do trabalho e as características sociais:

a) **Características Organizacionais** - burocracia, exagero de normas, falta de autonomia do profissional, falta de comunicação, alteração organizacional frequente e severidade nas normas institucionais, ambiente laboral ou profissões que colocam o empregado a riscos físicos e até de vida, impossibilidade ou inexistência de crescer profissionalmente;

b) **Características Pessoais** – pessoas com baixa autoestima, controladoras, com dificuldade em submeter-se a frustração, impacientes, esforçadas, passivas, perfeccionistas, rígidas, excessivamente críticas, com platonismo elevado, abnegação excessiva, alta motivação, pessoas muito exigentes consigo mesmas e com os outros;

c) **Características do trabalho** – Falta de igualdade nas relações de trabalho, sentimento de injustiça, sobrecarga tanto quanto à qualidade como à quantidade excessiva de demandas, baixa esperança quanto ao trabalho, modo de encargo do indivíduo, base organizacional precária, relacionamento desordeiro entre colegas, trabalho por turnos ou noturno, ausência de controle e participação nas definições, alta pressão laboral, divergência com seus princípios pessoais ao ter que trabalhar contra esses valores, e falta de feedback quanto aos serviços realizados.

d) **Características Sociais** – falta de estrutura familiar e social, padrões e normas culturais que o indivíduo dispõe e a tentativa de preservação do status social em oposição à baixa salarial.

Freudenberger [...]em seus primeiros estudos científicos sobre o burnout, concederam a síndrome uma enorme diferença de sintomas e sinais com alterações individuais, que se ativaram aproximadamente após um ano de exercício ocupacional específico, onde que várias condições começaram a interagir[...].

Em conformidade com Maslach e Jackson, a síndrome imitava estar relacionada com outros muitos indicadores auto relatados de decepção pessoal, que acabam gerando aumento de uso de bebidas alcoólicas e drogas, problemas com a família e etc., todos dos quais cooperam para o abandono profissional. A síndrome de burnout conduz-se para um aumento de sintomas de sentimentos

negativos sobre si próprio, que acaba reproduzindo em atitudes autodestrutivas no meio ambiente de trabalho.

Nos dias atuais geralmente os sinais e sintomas mais comuns do burnout tem como essência a tríade: exaustão física e mental, despersonalização e baixa realização pessoal.

Segundo Mary Sandra Carlotto, doutora em Psicologia Social, reitera que [...] a síndrome no início é difícil de ser notada pois seus sintomas são progressivos e lentos acumulando ao longo do tempo os sinais[...].

Em artigo em 2006, Kraft descreve que Herbert Freudenberger e Gail North relataram os 12 estágios de esgotamento até atingir o burnout (nem todos estão necessariamente presentes ou seguem a progressão descrita abaixo).

1. **NECESSIDADE DE APROVAÇÃO:** vontade de fazer cada atividade que lhe foi passada por seu superior de forma perfeita, sem erros, com medo absoluto de cometer falhas, grande ambição dentro do ambiente de trabalho, levando a obsessão por excelência e obrigação de sempre mostrar mérito naquilo que faz e conquista.
2. **DEDICAÇÃO EXCESSIVA:** dificuldade em conseguir se desligar do trabalho, empenho aumentado em atender às expectativas esperadas.
3. **DESCASO COM AS PRÓPRIAS NECESSIDADES:** o indivíduo usa todo o seu tempo com o trabalho, não sobrando tempo nem interesse para o lazer e para a vida social.
4. **EVITAÇÃO DE CONFLITO:** enfrentar conflitos é algo deixado de lado, para evitar surgir uma crise, isso também acontece no ambiente de trabalho.
5. **REINTERPRETAÇÃO DE VALORES:** deturpação de valores, seja pessoal ou até mesmo de amizades, a máxima está na autoestima e trabalho.
6. **NEGAÇÃO/ CINISMO/ AGRESSIVIDADE:** dureza e julgamento para com próximo bem como cinismo e agressividade para com aqueles com quem trabalha.

7. RECOLHIMENTO: no trabalho só se preocupa com o necessário, alivia o stress com álcool e drogas, e se afasta das pessoas próximas.
8. MUDANÇAS EVIDENTES DE COMPORTAMENTO: se sente inútil, põe a culpa em tudo e todos, sente medo, fica tímido e apático.
9. DESPERSONALIZAÇÃO: seus atos se tornam mecânicos, começa a abandonar seus sonhos, ocorre sua desvalorização pessoal e dos outros.
10. VAZIO INTERIOR: desenvolve sentimento de vazio, se baseia nas práticas que podem te prejudicar.
11. DEPRESSÃO: a vida do indivíduo torna-se sem sentido, aumentam seus piores sentimentos, como de desesperança, e exaustão.
12. SINDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL: ruína física e psíquica, pensamentos suicidas.

Ademais, em consequência do contínuo desgaste e decorrente da exaustão psíquica e física como dito anteriormente, tem como resultado o burnout que é classificado na Psiquiatria como uma soma de sintomas físicos, comportamentais e psíquicos.

Manifestações físicas mais comuns: fraqueza, cansaço físico, falta de sono, dores de cabeça, distúrbios no sistema respiratório, tonturas, tremores, transtornos cardiovasculares, entre outros.

Manifestações psíquicas mais comuns: dificuldade de concentração, redução da atenção e memória, bipolaridade em relação ao seu humor, desorientação, sentimentos de solidão.

Manifestações comportamentais mais comuns: faltas no trabalho, confusão em lidar com mudanças, aumento no consumo de álcool e drogas, crescimento do consumismo em geral, impaciência, hostilidade, antissocialismo, falta de iniciativa e etc.

Tabela 1- sintomas e sinais.

Sinais e sintomas físicos	Sinais e sintomas emocionais	Sinais comportamentais
Cansaço intenso e falta de energia	Sentimento de fracasso e autódúvida	Isenta-se de responsabilidades
Imunidade reduzida	Sentindo-se indefeso, preso e derrotado	Isolamento
Dores de cabeça frequentes ou musculares	Desapego, sentindo-se sozinho no mundo	Procrastinação
Alteração no apetite ou hábitos de sono	Perda de motivação	Uso de drogas e álcool
	Perspectiva cada vez mais negativa e pessimista	Projeção das frustrações sobre os outros
	Diminuição da satisfação e do sentimento de realização	Ausência do trabalho

Tabela 2- sintomas e sinais. fonte:<https://ww2.soc.com.br/2016/12/doenca-ocupacional-sindrome-de-burnout/>

Cabe destacar que os sintomas e sinais descritos acima se declaram de forma diferente em cada indivíduo pois precisam ser levados em conta também as condições biológicas assim como os elementos específicos de cada área de trabalho.

3.4 DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO

A estratégia mais aceita atualmente para diagnosticar a síndrome de burnout, foi desenvolvido pela psicóloga Christine Maslach, titulado de "Maslach Burnout Inventory (MBI). Através desse método são apresentadas dimensões sintológicas da Síndrome, ordenado inicialmente em assuntos que são capazes de ponderar o grau referente à exaustão vivida profissionalmente.

Esse foi o primeiro instrumento a ser produzido objetivando avaliar a ocorrência do burnout. Importante destacar que é auto administrável e que seu primeiro uso foi em enfermeiros, e os trabalhadores da área de assistência, que eram os considerados mais propensos a doença. Outrossim esse rol ao passar dos anos passou por um sistema de corroboração em diversos países, incluindo o Brasil.

A versão mais atualizada do MBI é formada por 22 perguntas fechadas, referente à frequência com que as pessoas passam por certos acontecimentos em seu local de trabalho. Exibe proporcionalidade do tipo likert, com escala variando de 1 a 7, sendo: 1- nunca, 2- algumas vezes por ano, 3- uma vez por mês, 4- algumas vezes por mês, 5- uma vez por semana, 6- algumas vezes por semana e 7- todos os dias. Segue abaixo quadro com as perguntas:

TABELA 2 MASLACH BURNOUT INVENTORY

SB1. Me sinto emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.
SB2. Me sinto esgotado (a) no final de um dia de trabalho.
SB3. Me sinto cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.
SB4. Entendo com facilidade o que sentem as pessoas.
SB5. Acredito que trato algumas pessoas como se fossem objetos.
SB6. Trabalhar com pessoas durante todo o dia me exige um grande esforço.
SB7. Enfrento eficazmente com o problema das pessoas.
SB8. Meu trabalho me deixa exausto (a).
SB9. acredito que, por meio do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros.
SB10. Tenho me transformado mais insensível com as pessoas.
SB11. Me preocupa o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.
SB12. Me sinto com muita vitalidade.
SB13. Me sinto frustrado (a) com meu trabalho.
SB14. Acredito que estou trabalhando em demasia.
SB15. Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo.
SB16. Trabalhar diretamente com as pessoas me causa estresse.
SB17. Posso gerar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.
SB18. Me sinto estimulado (a) depois de trabalhar em contato com as pessoas.

SB19. Tenho alcançado muitas realizações em minha profissão.
SB20. Me sinto no limite de minhas possibilidades.
SB21. Presumo que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.
SB22. Considero que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.

Fonte: Maslach Burnout Inventory <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR156.pdf>

É necessário frisar que cada pergunta dessa descreve uma entre as três proporções da síndrome (Codo, Vasques, 1999), para o esgotamento emocional tem 9 itens sendo eles os 1,2,3,6,8,13,14,16 e 20, para a despersonalização são 5 itens, sendo 5,10,11,15,22 e para a baixa realização pessoal 8 itens, os 4,7,9,12,17,18,19,21.

Diante de todo exposto, salienta a dimensão da realização do questionário acima na apresentação deste trabalho, para o julgamento e aperfeiçoamento da metodologia de inquirição sobre a síndrome de burnout. O diagnóstico é feito de forma clínica, feito por profissionais, psicólogos ou psiquiatras, devendo ser realizado uma avaliação do paciente juntamente com seu histórico e sintomas, um diagnóstico complexo.

O recurso terapêutico para a síndrome de burnout é feito através de psicoterapia, medicamentos (nos casos em que for necessário), o afastamento do trabalho deve ser feito somente no decorrer do tratamento ou de forma definitiva, deve-se ter a mudança de hábitos, regulação do sono, ter equilíbrio entre lazer, família, vida social e trabalho, assim como atividades físicas.

Porém para um tratamento eficaz é ponderoso que seja feito de forma correta o diagnóstico, evitando equívocos como o engano feito entre a depressão e a síndrome bastante comum de acontecer, em razão de terem os sintomas iniciais parecidos. Para se constatar, é importante um exame preciso, e investigar se estão relacionados com o ambiente de trabalho ou com a profissão, se o que causa o estresse é o ambiente profissional ou se o comportamento da pessoa que passa a ser o gatilho.

Figura 04 Burnout?



Fonte: <https://motivaplan.com/sindrome-de-burnout-esta-destruindo-a-qualidade-de-vida-no-trabalho/#.XdGpO1dKjIU>

O tratamento para o burnout necessita de um método multidisciplinar: farmacológico, psicoterapêutico e médico. Quanto ao uso de medicamentos e normal vincular a antidepressivos e ansiolíticos, sendo os antidepressivos os mais usados que provocam a diminuição do sentimento de inferioridade por exemplo assim como o de ser incapaz que é o que normalmente ocorro quando se está com a síndrome.

A psicoterapia é decisiva, isso porque o terapeuta auxilia o paciente a enfrentar e ultrapassar suas crises através de orientação da pessoa e sua família, e aprimora a resultância do uso de medicamentos por meio da ressignificação e da reintegração do conhecimento da vida do indivíduo.

Os terapeutas dispõem de um arsenal de técnicas de psicoterapia para aprimorar o retorno clínico, assim como o manejo cognitivo-comportamental, e o mais moderno mindfulness (tem como objetivo sair do estado de falta de consciência e viver uma vida lúcida do momento presente, dos seus sentimentos e sensações)

As terapias inclusive, podem ser feitas em grupos, por meio de que trazem para essa pessoa a troca de experiências, o autoconhecimento, a auto segurança, o convívio com outras pessoas, entre muitos outros. Ademais muito importante é o acompanhamento médico, a mudança de hábitos, introduzindo atividades físicas, exercícios que relaxam, biomúsica, musicoterapia, métodos esses que ajudam a dominar e combater os sintomas.

3.4.1 ESTRATÉGIAS VOLTADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO

Entendendo que o burnout está profundamente ligado ao ambiente de trabalho é de se esperar que uma forma de tratamento para tal doença inclua também o ambiente laboral. É indispensável então modificar o clima organizacional, desta forma é fundamental o desempenho de um médico do trabalho, um especialista apto a orientar as interferências referentes à organização do trabalho tais como a retificação do processo, organização do tempo adequado para o descanso, supervisão focada no trabalhador, substituição na forma de liderança e direção da empresa. (Demerouti).

Diversos especialistas também sugerem que os empregadores se intensifiquem mais na capacitação de seus funcionários através de ferramentas de educação continuada e permanente. Quando o sistema organizacional da empresa se fomenta de forma rígida a consequência será sempre um desajuste que pode acarretar em algumas vezes a de compensação da saúde mental, em síndrome de burnout em seus trabalhadores, por isso a relevância em mudar também o que causa tal doença, para evitar ocorrências e acabar com as que já existem.

3.4.2 DEPRESSÃO X BURNOUT

Estudos atuais mostram que a síndrome de burnout é uma pioneira para a doença depressiva. (Elinson et al.,2004). Outro autor tem outras opiniões como Bianchi. Et al., que entende haver evidências de que o burnout é uma condição depressiva.

Depressão pode detalhar um agrupamento de episódios que variam entre um estado afetivo de tristeza, uma sensação humana normal que reage a causas de

estresse internos e externos, até a aplicação mais técnica que denota uma doença psiquiátrica grave em que se transforma duradoura durante um tempo mínimo de tempo determinado e combinado com outros sinais psicológico e corpóreo que compromete o funcionamento do indivíduo.

A atitude a adversidades que envolvam a perda de componentes materiais ou simbólicos representa constantemente um estado de humor deprimente, entretanto esse estado de espírito as vezes pode se tornar excessivo quanto à duração, complexidade, e intensidade, seguido de sintomas como falta de apetite, falta de capacidade de organização, e sono, assim nesse caso mais gravoso deve-se então pensar em uma doença, e não em apenas um sentimento de tristeza normal.

A depressão pode ser subsidiária a outras doenças tanto psiquiátrica como física, como um efeito negativo a certos medicamentos, a algum fato da vida, dificuldades e outros motivos. Tal episódio depressivo não obstante manipulado por análogos estressores externos, não ocorre de maneira simples face aos mesmos, mas sim através de uma complexa comunicação entre vulnerabilidade do indivíduo, meio ambiente, e fatores genéticos.

Um sólido conjunto de indicativos apontam a existência de aspectos genéticos suscetíveis para o transtorno de humor. As informações disponíveis até o momento não apontam de forma inequívoca nenhum gene de fragilidade capaz de definir espontaneamente um transtorno de humor, eles são multifatoriais de origem ainda complexa.

A depressão o burnout e o estresse são problemas específicos e geralmente confundidos, possuem sintomas semelhantes, porém são classificados de maneira diferente pela OMS (organização mundial da saúde), para esse órgão o burnout é uma condição necessariamente ligada ao trabalho, a depressão uma doença psiquiátrica crônica e o estresse uma resposta do corpo frente as adversidades do dia a dia.

3.5 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NOS CASOS DE BURNOUT

Por ser uma doença resultante do risco da ação do trabalho a responsabilidade pela tribulação do trabalhador não pode ser subjetiva, derivado da teoria do risco. Dessa forma não pertence ao empregado elaborar a prova de culpa do empregador por imprudência, imperícia ou negligência em não aplicar medidas protetivas para desviar o risco do trabalho, sendo aliás ilógico visto que o risco é referente ao próprio exercício do trabalho e sua organização.

Então dessa maneira o ônus da prova é incumbência do empregador, os juízes inclusive nesses casos, fazem a inversão desse ônus determinando que o réu faça uma prova negativa de que não causou a doença. Por evidente faz-se imprescindível a redução dos riscos com medidas de proteção.

Conquanto a responsabilização do empregador carecerá de apuração da teoria do risco, na modalidade de responsabilidade objetiva.

3.5.1 TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA

Na presente teoria presume-se a responsabilidade pela situação das coisas, o empregador tem responsabilidade pelos danos provocados pelos acontecimentos, ainda que originário de caso fortuito. Não se verifica o elemento subjetivo da culpa contratual ou extracontratual. O empregador tem responsabilidade não porque não cumpre com as normas de segurança do trabalho, mas porque os equipamentos ou a maquinaria criam o risco acidentário.

Apesar disso, essa teoria exclui o dever de indenização quando o infortúnio não é proveniente da maquinaria e nem dos equipamentos do empregador.

3.5.2 TEORIA DO RISCO

Essa teoria caracteriza o risco econômico, o fenômeno danoso não é de fato da máquina, mas sim da empresa que a tem, por conseguinte não se fala em responsabilidade civil, estando o acidente sendo fato presumível em razão da indústria. O empregado deve ser protegido de forma ampla a responsabilidade do empregador é um encargo social.

Este empregador tira rendimento do risco do trabalho, logo da mesma maneira deve arcar com os riscos, o trabalhador deve então ser indenizado quando sofre algum incidente em seu trabalho, o acidente é um risco profissional.

Uma forma de exemplificar pode-se citar o trabalho de um policial, que institui invariáveis situações de estresse capacidade de causar burnout. Não tem como mudar suas atividades, porém talvez tenha como aumentar a organização do trabalho, querendo diminuir os efeitos pertinentes dessa profissão e de suas atividades cumpridas. Assim sendo, o risco mantém-se e é alicerçada a responsabilidade do empregador, não através do exame do dolo ou culpa, mas sim pela teoria do risco.

Em contrapartida a responsabilidade objetiva do empregador também é consequente da presunção legal diante do dever do empregador de manter um ambiente seguro de trabalho, segundo o artigo 7º, XXII da CF:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

A lógica legal pode também ser percebida no art. 927 do CC:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Desse modo como a Síndrome é fomentada pelo risco decorrente das atividades e ao ambiente de trabalho soma-se ao dispositivo civil livremente da comprovação de culpa ou dolo, a responsabilidade faz-se objetiva pela teoria do risco.

A jurisprudência ocupacional tem equivalente entendimento:

TST – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 13161120125030037 (TST)

Data da publicação: 3.10.2014.

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. “SÍNDROME DE BURNOUT” OU “SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL”. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação

do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da “Síndrome de Burnout” ou “Síndrome de Esgotamento Profissional”, bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença. Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, escoreita e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do

recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

Isto posto a responsabilidade do empregador em referência ao trabalhador vítima de burnout é legal, objetiva e presumida.

3.6 JULGADOS NO TST

Uma pesquisa realizada buscou através do site jusbrasil.com.br as decisões do TST que tinham a palavra Burnout, chegou-se a um total de 48 processos diferentes.

I. QUANTO AO SEXO DOS RECLAMANTES

De 48 analisados, 25 foram mulheres (52%), e 23 homens (48%).

II. FUNÇÃO

Funções administrativas (23 sendo 47%); 25 autores executavam outras funções, como docentes, profissionais da saúde, etc., totalizando 53%.

III. QUANTO ÀS EMPRESAS

Operadores de call center em objeção a empresas de telefonia dos quais 05 foram conduzidos por mulheres e 01 homem, totalizando 06 processos (12%)

17 processos foram motivados contra bancos, os quais 08 foram por mulheres e 09 por homens (35%).

IV. QUANTO À OUTRAS DOENAS QUE APARECERAM NOS CASOS JUNTAMENTE COM O BURNOUT

Em 35 processos, ou seja 73% deles apareceram outras doenças, 31 vezes a depressão junto com o burnout (64% de todos os julgados), transtorno de ansiedade apareceu 6 vezes (12%), transtorno de adaptação 5 vezes (10%), e transtorno de bipolaridade, esquizofrenia e transtorno de estresse agudo em comorbidade com o burnout.

V. QUANTO AO DANO MORAL

O maior valor arbitrado para indenização foi de R\$ 300 mil reais por dano moral, em 26 processos (54%) houve condenação pelo mesmo.

Os maiores valores de indenização por foram R\$300 mil, R\$ 225 mil, R\$ 200 mil, e R\$ 100 mil foram pagos por bancos somando 59,6% do total das indenizações. Porém a média das indenizações ponderando 26 processos nos quais teve condenação foi de R\$ 53.239,16

VI. QUANTO AO NEXO DE CAUSALIDADE E CONCAUSALIDADE ENTRE O BURNOUT E O TRABALHO

Pelas perícias realizadas 19 delas outorgaram inexistência de nexo entre os dois. 18 perícias conferiram nexo causal com a síndrome e o trabalho. Nove atribuíram concausalidade (São elementos que malgrado não tenha relação direta entre o acidente e a atividade desenvolvida, contribui de maneira direta ou indireta para a produção do evento).

E em 2 casos não se obteve a prova pericial. Em 3 ocorrências o TST julgou de maneira diversa da prova pericial: 2 deles a perícia considerou haver o nexo concausal, porém o tribunal descaracterizou o nexo; em um caso a perícia considerou haver nexo entre burnout e trabalho, porém o tribunal discordou e considerou haver nexo concausal.

3.7 A RELAÇÃO DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO COM A SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de burnout pode provocar inabilidade de teor acidentário, quando isso ocorrer deverá ser aberto Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Existindo incapacidade temporária para o trabalho será capaz de receber o auxílio doença pelo decurso de tempo em que estiver incapacitado, e com a melhoria, em alguns casos, conseguirá receber o auxílio acidente.

Após retornar ao trabalho o empregado tem estabilidade de 12 meses, a estabilidade provisória, previsto no artigo 118 da lei 8.213/91.

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do

auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Com o escopo de facilitar o posicionamento das doenças ocupacionais a lei nº 11.430 de 2006 cria o nexó epidemiológico agrega o Art. 21-A a Lei nº 8.213 de 1991:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexó de que trata o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexó técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Existem três formas de nexó técnico previdenciário sendo de natureza casual ou não de acordo com o artigo 3º da Instrução Normativa INSS/PRESS nº 31, de 10 de setembro de 2008.

I. Nexó técnico profissional ou do trabalho (NTP/T):

Alicerçado nas associações entre patologias e exposições contínuas das Listas A e B do Anexo II do Decreto nº 3.048/1999;

II. Nexó técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexó técnico individual (NTDEAT):

Resultante de eventualidades de trabalho típicos ou de trajeto, assim como de condições especiais em que o trabalho é feito e com ele associado

diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/9; São os casos, excepcionais, não constantes nas Listas do Anexo II.

III. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP):**

Passível quando possuir relevância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças-CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica-CNAE, na seção introduzida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista

B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999. De acordo com Taborda et al. (2012, p.301) a ausência do nexo epidemiológico reconhecido não exclui o nexo técnico caracterizado pela perícia médica.

Apontado a presença de qualquer um dos três nexos citados acima, provocará na concessão do benefício de natureza acidentária

Em certos casos mais severos pode ocorrer de o empregado precisar da aposentadoria por invalidez, caso constatada a incapacidade permanente ao trabalho e sem a possibilidade de reabilitação causado pelo Burnout. Em todos esses casos apresentados é necessária avaliação de um médico, e também perícia médica onde se irá concluir se há inaptidão laborativa e a sua extensão.

Erick Magalhães destaca que é de suma importância que seja feito um diagnóstico correto, para não ocorrer de confundir com outras doenças, o médico deve especificar que se trata da síndrome de burnout, se a síndrome estiver relacionada com outras doenças é necessário que que as relacione no diagnóstico, isto porque quando o empregado está com esta doença ele tem direito aos depósitos de FGTS, e caso por exemplo seja confundido com a depressão, não terá direito a esses depósitos e nem a estabilidade quando voltar ao trabalho.

Um grande problema atualmente é os peritos do INSS não serem especializados naquilo em que estão atestando, por exemplo, um caso de burnout chega ao INSS, porém o médico e especializado em cardiologia, seu julgamento pode não ser tão preciso quanto se for um médico psicólogo ou um terapeuta.

Portanto é necessário que o empregado leve o máximo de informações para o INSS, para poder ajudar o perito a entender e diagnosticar corretamente a doença, seu histórico da doença catalogado no prontuário médico, parecer de médicos particulares, internações e receitas de medicamentos, o atestado médico já com a CID da síndrome de Burnout, inclusive antes era ainda mais difícil conseguir o auxílio doença acidentário por esta doença devido não ter a CID específica do Burnout.

De acordo em o advogado Ruslan Stuchi “por ser um mal psiquiátrico a subjetividade afasta o requisito da inaptidão, assim os peritos do INSS ao visualizarem o trabalhador veem uma pessoa com condições normais, e acabam indeferindo o pedido para afastamento, até porque essa síndrome precisa de uma atenção especial visto que ela atrapalha o desenvolvimento intelectual do indivíduo, nos dias atuais é muito difícil uma pessoa conseguir se afastar pelo INSS em razão de doença psiquiátrica motivo pela qual acabam indo para no poder judiciário.”

3.8 FORMA DE PREVENÇÃO

A cautela em razão da Síndrome de Burnout presume medidas que reconheçam as condições de risco e as intervenções sobre esses fatores, querendo então preservar a saúde do trabalhador. É comum pensar que para prevenir tal síndrome basta eliminar as causas estressoras que as provocam, isso é de certa forma lógico, porém provavelmente impossível de acontecer. Precisa-se ser feito programas preventivos, destaca-se três níveis:

Planejamento alinhado na resposta da pessoa: elaboram-se condições de a pessoa ter respostas para as ocorrências negativas e estressantes, sem enfatizar nos elementos pertinentes à sua função.

Programas centrados no âmbito laboral: é no todo voltado para os aspectos de organização do meio ambiente de trabalho, onde se demanda a melhora no ambiente de trabalho.

Roteiro engajado na interação do contexto laboral com o indivíduo: neste nível vê-se o Burnout como resultado da relação do trabalhador com o meio ambiente de trabalho.

Procura-se assim combinar os dois níveis anteriormente citados, buscando mudar o ambiente em conjunto com o entendimento do empregado querendo assim fazer com que o indivíduo enfrente da melhor forma seus estresses frente ao seu ambiente de trabalho. É necessário abordar o Burnout como um problema coletivo e não apenas de uma pessoa.

Isto posto, é de fundamental importância que se conheça o problema da pessoa para depois disso usar as maneiras de enfrentamento efetivos para resolver o conflito.

De acordo com a perspectiva cognitivo-comportamental é preciso conduzir-se em alguns passos para conseguir êxito na prevenção:

- I. Conhecer o problema: é preciso conhecer pedagogicamente sobre o Burnout demonstrando teorias e razões desencadeadoras.
- II. Reconhecer o problema e o perfil pessoal: detectado o causador do problema, é capaz de avaliar as ações da pessoa frente a ele.
- III. Estudo de estratégias de enfrentamento: através da aplicação de estratégias, o sujeito assimila como tolerar, enfrentar ou afastar a ameaça, usando a emoção como meio para isso com a finalidade de usar o esforço cognitivo para afastar o problema.
- IV. Enfrentamento guiado ao problema: age em direção ao agente estressor, é baseado na solução do problema adaptando-o ao sujeito.

Percebe-se que são várias as formas para prevenir o Burnout, sabe-se também que é um problema amplo e associado a inúmeras variáveis, ainda que se encontre em curso de estudos.

Entende-se como irrevogável a figura relacional entre o trabalho, sua organização e o Burnout, importante destacar que os fatores relativos a fatos organizacionais são obrigatórios quando se trata de prevenir essa síndrome.

Desta maneira, buscar o aproveitamento das habilidades próprias de seus funcionários assim como a modificação de atividades de forma a explorar melhor as vantagens de cada funcionário, que pode ser melhor aproveitado dentro de outra função trazendo mais produtividade ao trabalho.

Enfatiza-se a utilização de feedback constante sobre o comportamento e desempenho do empregado, falando não somente dos aspectos negativos, mas também dos positivos realizados por ele.

Por fim entende-se que transformações organizacionais são de suma importância nesse quesito, resgatar os valores humanos é significativo. O reconhecimento, as recompensas pelo trabalho são poderosas para os trabalhadores, o senso de comunidade, justiça e respeito são meios que levam a organização de um mundo melhor com mais qualidade de vida. A principal medida a se tomar para evitar a síndrome é conhecendo suas manifestações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste trabalho é a elaboração de uma ferramenta que possa auxiliar como instrumento de embasamento para a exposição do tema (Síndrome de Burnout) a todos, dado que, foi produzido para alcance de conhecimento, o mesmo foi embasado em leis, doutrinas, teorias, princípios para a demonstração das ideologias trazidas a frente dessa pesquisa.

A maior parte do tempo do dia da maioria das pessoas são passadas no seu ambiente de trabalho, desse modo pode-se ver a importância do bem-estar e da saúde dos trabalhadores. Consequentemente a qualidade de vida está de maneira direta ligada as carências e expectativas humanas, com a devida satisfação dessa e conseqüente comodidade no ambiente de trabalho, reconhecido por meio de relações saudáveis.

Um fator que afeta diretamente a qualidade de vida no trabalho é a pressão organizacional que leva a pessoa ao estado de estresse. Os conceitos de saúde e doença são arquitetados na empresa sob a ótica da produtividade a utilidade que se dá a proteção das pessoas e da cultura da organização.

O burnout precisa ser estendido como uma resposta do corpo e da mente de um estresse organizacional, quando falham os mecanismos funcionais de enfrentamento que a pessoa pode empenhar. É uma síndrome de sinais e sintomas de esgotamento emocional, despersonalização, e baixa realização pessoal no ambiente de trabalho.

O trabalho além de causar problemas como fadiga apatia e irritação também é fundamental para realização pessoal, crescimento profissional, e independência.

No burnout diferente do estresse e da depressão precisa do contexto laboral que é um elemento decisivo no processo, conseqüente incumbe a todos os profissionais que se envolvem com a saúde dos trabalhadores, reconhecer devidamente quais das características podem estar contribuindo diretamente ao problema, e em seqüência determinar as prováveis soluções para cada uma das causas de estresse.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PAFARO, R.C.; DE MARTINO, M.F. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Ver. Esc. Enferm, USP*, v.38, n.2, p.52-60, abr./jun.2004

BOTTI, N.C; BARBOSA, F.R. Estudo sobre a Síndrome de Burnout e coping nos profissionais das unidades de suporte avançado. *Ver. Enferm. Atual*, v.45, n.3, p.9-13, maio/jun.2008

SCHMIDT, D.R.C.; DANTAS, R.A.S.; MARZIALE, M.H.P.; LAUS, A.M. Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. *Texto Contexto Enferm*, v.18, n.2, p.330-337, abr./jun.2009

MUROFUSE, N.T.; ABRANCHES, S.S.; NAPOLEÃO, A.A Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev. Latino-Am. Enferm*, v.13, n.2, p.255-261, mar. /Abr.2005

TRINDADE, L.L.; BECK, C.L.C. Mecanismos de enfrentamento utilizados por trabalhadores esgotados e não esgotados da estratégia de saúde da família. *Rev. Latino-am. Enferm [online]*, 2009, v.17, n.5. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tlae/v17n5/02.pdf>. Acesso em: 24 de agosto de 2019.

<https://jus.com.br/artigos/59240/a-sindrome-de-burnout-como-doenca-ocupacional-e-a-concessao-do-beneficio-b91-pelo-instituto-nacional-do-seguro-social-inss/2>. Acessado em: 10 de setembro de 2019.

<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/378215786/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador>. Acessado em: 10 de setembro de 2019. /

CODO, W. Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999

<https://jus.com.br/artigos/35655/caracterizacao-da-sindrome-de-burnout-como-doenca-do-trabalho>. Acessado em: 10/10/2019

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

<https://jus.com.br/artigos/46725/sindrome-de-burnout>. Acessado em: 20/10/19

https://pt.wikipedia.org/wiki/Síndrome_de_burnout. Acessado em: 20/10/19

<https://psicologiaparacuriosos.com.br/o-esgotamento-e-sindrome-de-burnout/>. Acessado em 20/10/19

<https://santosbancarios.com.br/artigo/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-e-como-evitar>. Acessado em 20/10/19

<https://ww2.soc.com.br/2016/12/doenca-ocupacional-sindrome-de-burnout/>. Acessado em: 28/10/19

http://www.inovarse.org/sites/default/files/T12_0494_2799.pdf. Acessado em 28/10/19

<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR83.pdf>. Acessado em 28/10/19

<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR83>. Acessado em 28/10/19.

MASLACH, C.; JACKSON, S.E.; LEITER, M.P. Maslach Burnout Inventory manual. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist's Press, 1996.

<https://escolaconquer.com.br/mindfulness-o-que-e-quais-os-beneficios-e-como-praticar/>. Acessado em: 02/11/2019

<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>. Acessado em 02/11/19.

https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_AIRR_13161120125030037_c3100.pdf?Signature=ydnN6TLqhQYwIpyWyMxnHKVT6vg%3D&Expires=1572822662&AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA0765VPOG&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=12e1d54710d626b061fdb233389414b9. Acessado em 03/11/2019.

<https://lucianagzanin.jusbrasil.com.br/artigos/425585725/a-sindrome-do-esgotamento-profissional-burnout-e-o-beneficio-por-incapacidade-acidentario>. Acessado em 08/11/2019.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acessado em 08/11/2019.

<https://www.jornalcontabil.com.br/sindrome-de-burnout-doenca-do-esgotamento-profissional-da-direito-a-estabilidade-e-beneficios-do-inss/>. Acessado em 09/11/19.

<https://jus.com.br/artigos/35655/caracterizacao-da-sindrome-de-burnout-como-doenca-do-trabalho/2>. Acessado e 09/11/19.

ROBERTO, Marcelo. Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador. São Paulo: LTr ,2018.

MENDANHA, Marcos; BERNARDES Pablo; SHIOZAWA Pedro. Desvendando o Burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo. LTr, 2018.

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Distresse>. Acessado em 15/11/19.

<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Sindromedeburnoutnotrabalho.pdf>. Acessado em 16/11/19.

<https://motivaplan.com/sindrome-de-burnout-esta-destruindo-a-qualidade-de-vida-no-trabalho/#.XdGpO1dKjIU>. Acessado em 17/11/19.

<http://www.unisaesiano.edu.br/biblioteca/monografias/51938.pdf>. Acessado em 17/11/19.