

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPI
BACHARELADO EM DIREITO

MANOEL DOMINGOS CHAVES DE CASTRO
TAWANE MARQUES SILVA

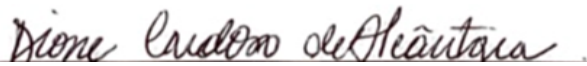
FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
a síndrome de *burnout* como fato gerador

TERESINA
2021

MANOEL DOMINGOS CHAVES DE CASTRO
TAWANE MARQUES SILVA

FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
a síndrome de *burnout* como fato gerador

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.



Orientadora: Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcântara

TERESINA

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

C355f Castro, Manoel Domingos Chaves de.

Formas contemporâneas de rescisão do contrato de trabalho: a síndrome de burnout como fato gerador. Manoel Domingos Chaves de Castro; Tawane Marques Silva. – Teresina: Uninovafapi, 2021.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2021.

33. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2021.

1. Burnout. 2. Contrato de trabalho. 3. Indenização
estabilitária. I. Título. II. Silva, Tawane Marques. III.
Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 342.16

MANOEL DOMINGOS CHAVES DE CASTRO
TAWANE MARQUES SILVA

FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
a síndrome de *burnout* como fato gerador

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 26/05/2021

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)

PAULO ALVES DA
SILVA
PAIVA:24095559349

Assinado digitalmente por PAULO
ALVES DA SILVA PAIVA:24095559349
DN: cn=PAULO ALVES DA SILVA
PAIVA:24095559349, c=BR, o=ICP-
Brasil, ou=RFB e-CPF A3,
email=paulo.paiva@pgfn.gov.br
Data: 2021.05.29 17:42:05 -03'00'

Prof. Dr. Paulo Alves da Silva Paiva
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)



Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por me dar força, sabedoria e saúde todos os dias de minha caminhada, principalmente no decorrer do curso onde mais precisei do seu conforto.

A minha família, principalmente aos meus pais: minha amada mãe, Maria José Barbosa Chaves, que me preparou para vida longe de casa, apoiou minhas decisões e me incentivou na busca do meu sonho. Ao meu amado pai, Pascoal Pereira de Castro (*in memoriam*), que, infelizmente, faleceu no início do meu ingresso no curso de direito e não poderá acompanhar a parte mais linda dessa jornada. Que não mediu esforços para me apoiar e esteve sempre ao meu lado me guiando em um caminho de valores imprescritíveis. Homem de honestidade, caráter e alegria de viver inigualável. A eles, meu amor e gratidão.

As minhas irmãs, Fernanda Barbosa da Silva e Maria Victória Chaves de Castro, por acreditarem no meu sonho e fazerem dele o sonho delas também.

Aos meus queridos padrinhos, Antônio Miguel Pinheiro Piauilino e Márcia Piauilino Pinheiro, pelos conselhos e incentivos para continuar minha caminhada.

Ao meu tio Salvador Pinheiro, por se dedicar e me apoiar nos momentos que mais precisei e pelas conversas esclarecedoras que foram de tamanha importância.

Agradeço a minha querida e estimada amiga, Tawane Marques Silva, pelo esforço e contribuição para escrever este trabalho de conclusão de curso.

Também agradeço ao corpo docente da Instituição, Centro Universitário UNINOVAFAPI, pelo excelente trabalho desenvolvido, principalmente, por repassar um conteúdo de alta qualidade.

Agradeço à minha competente orientadora, mestre em Direito, Dione Cardoso de Alcântara, pela dedicação e ajuda com seu vasto conhecimento para realização desta pesquisa.

Aos meus amigos Allison Vinicius de Oliveira, Breno Lopes de Jesus, Gilvan Esteves pela parceria e amizade dentro e fora da sala de aula.

Manoel Domingos Chaves de Castro

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me permitido trilhar essa jornada ao longo desses anos. Afinal, tantas foram as dificuldades que passei para poder chegar a esse tão esperado momento.

À minha família, em especial aos meus amados pais: à minha mãe, Josélia Coimbra Silva, que sempre me aconselhou a batalhar por meus sonhos através dos estudos e do esforço diário. Ao meu querido pai, Otaviano Marques Soares (*in memoriam*), que, infelizmente, faleceu no início do meu ingresso no curso de direito. Um homem nobre e correto que, desde cedo, ensinou a mim e aos meus irmãos, o valor do trabalho honesto como meio de vida. Jamais esquecerei seus ensinamentos. A eles, meu amor incondicional.

Sou grata aos meus queridos irmãos, Ravena Marques Silva e Otaviano Marques Soares Júnior, por todo apoio, conselhos e companheirismo que me deram durante todos esses anos.

Ao meu estimado amigo, Manoel Domingos Chaves de Castro, pelo esforço e contribuição para escrever este trabalho de conclusão de curso.

Agradeço à minha competente orientadora, mestre em Direito, Dione Cardoso de Alcântara, pela dedicação e ajuda com seu vasto conhecimento para realização desta pesquisa.

Também agradeço ao corpo docente da Instituição, Centro Universitário UNINOVAFAPI, pelo excelente trabalho desenvolvido, principalmente, por repassar um conteúdo de alta qualidade.

Aos meus dedicados amigos, Thalison da Conceição Malaquias, Mariana Letycia Cavalcante Fernandes, Maria Cristiane de Oliveira Teixeira e Ariane Soares Melo pela presença e amizade dentro e fora da sala de aula e por compartilharem comigo momentos únicos ao longo dessa caminhada.

Tawane Marques Silva

Considere seu trabalho. Seja honesto consigo a respeito de suas motivações para trabalhar tanto. Discorde de você. Com o tempo já não estará sofrendo mais.

(FREUDENBERGER; RICHELSON, 1999, p. 207)

RESUMO

A presente pesquisa trata sobre a rescisão do contrato de trabalho em decorrência da Síndrome de *Burnout*. Também conhecida como esgotamento profissional, este é um transtorno crônico causado por diversos fatores que ocorre pelo labor e faz com que o empregado chegue a um elevado estado de frustração. Tem-se, portanto, as seguintes problemáticas: há possibilidade da rescisão do contrato de trabalho pela sobrecarga na jornada laboral? É possível uma indenização estabilitária em razão de doença de natureza ocupacional reconhecida após a dispensa do empregado? Com isso, pretendeu-se analisar como a Síndrome de *Burnout* afeta a relação de trabalho no Brasil, além de discutir como tem se dado as rescisões contemporâneas nas relações de trabalho e caracterizar como é amparado pela lei e jurisprudência o empregado que tem o diagnóstico de *Burnout*. Para tanto, foi utilizada a pesquisa bibliográfica narrativa, de abordagem qualitativa, que teve como meio para chegar à conclusão a análise de livros, artigos científicos, jurisprudência, manuais e outros arquivos disponíveis em meio eletrônico. Este estudo demonstrou que a população brasileira é uma das mais estressadas do mundo. Além de que, todas as profissões podem ser afetadas pela estafa. No entanto, algumas profissões estão mais suscetíveis a desenvolvê-la, como, por exemplo, áreas que lidam com o estresse constantemente. É o caso dos médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, professores, advogados e outros.

Palavras-chave: *Burnout*. Contrato de trabalho. Indenização estabilitária

ABSTRACT

This research deals with terminations of the employment contract due to the Burnout syndrome. Also known as Burnout, this is a chronic disorder caused by several factors that occur at work and causes the employee to reach a high state of frustration. Therefore, there are the following problems: is there a possibility of termination of the employment contract due to overload in the working day? Is it possible for a stabilization indemnity due to illness of an occupational nature recognized after the employee's dismissal? With that, it was intended to analyze how the Burnout syndrome affects the work relationship in Brazil, in addition, to discuss how contemporary terminations in labor relations have taken place and to characterize how the employee diagnosed with Burnout is supported by law and jurisprudence. For that, we used a narrative bibliographic research, with a qualitative approach, which had as a means to reach the conclusion the analysis of books, scientific articles, jurisprudence, manuals and other files available in electronic media. This study demonstrated that the Brazilian population is one of the most stressed in the world. Besides, all professions can be affected by the snare. However, some professions are more susceptible to developing it, such as areas that deal with stress constantly. This is the case of doctors, nurses, physiotherapists, teachers, lawyers and others.

Keywords: Burnout. Employment contract. Stabilization indemnity

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das atividades mais importantes para que seja possível alcançar as realizações na vida, seja pessoal ou profissional. Mas, com um nível de estresse elevado por um longo período e sem fatores de alívio, acaba o empregado saindo de um estado de otimismo e foco para um estado chamado de aflição, de modo que seu desempenho cai drasticamente.

Surge então um distúrbio chamado de Síndrome de *Burnout*. Também conhecido como Síndrome do Esgotamento Profissional é um desgaste que prejudica os aspectos físicos e emocionais da pessoa, levando a exaustão profissional, sendo caracterizada com o sintoma de esgotamento frente a um estresse crônico. *Burnout* é uma palavra inglesa que se refere a algo que deixou de funcionar por falta de energia. Em outras palavras, é um curto-circuito decorrente do cansaço laboral, seja ele físico ou mental (FREUDENBERGER; RICHELSON, 1991; MIRANDA, 2018).

Diante disso, o psicanalista americano, Herbert J. Freudenberger, na década de sessenta, foi o pioneiro na descoberta dos primeiros sintomas do desgaste causado pela profissão. Este tem um amplo estudo sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional por ter trabalhado em sua clínica de tratamento para alcoólatras e, com isso, passou a se sentir exausto por sua própria cobrança excessiva no trabalho. Em decorrência disso, passou a fazer relatos escritos de sua experiência pessoal.

Essa Síndrome pode atingir qualquer profissão, sem distinção. Mas, existem algumas que estão mais suscetíveis a desenvolvê-la como, por exemplo, aquelas que estão diretamente ligadas a fatores de estresse no labor. Fazem parte dessa lista os profissionais da saúde, advogados, professores, assistentes sociais, agentes penitenciários, bombeiros e policiais.

Nesse sentido, de acordo com dados colhidos pela *International Stress Management Association* no Brasil (ISMA-BR), o povo brasileiro é considerado a segunda população mais estressada do mundo, com cerca de 30% da população economicamente ativa sofrendo com *Burnout*. O primeiro lugar é ocupado pela população japonesa que tem por volta de 70% das pessoas com esse problema. A principal causa para o surgimento dessa Síndrome, nesse grande número de pessoas, é a pressão para entregar resultados e alcançar metas (ISMA – BR, 2015).

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina diversas normas de segurança e medicina do trabalho que devem ser observadas pelos empregadores, tendo como objetivo visar à proteção ao trabalhador e também da sociedade (BRASIL, 2017).

Nesse diapasão, o artigo 157 da CLT, retrata que é obrigação do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho e instruir os empregados quanto às precauções para evitarem acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (BRASIL 2017).

Visando ainda a proteção do ambiente de trabalho, a Constituição Federal relacionou no artigo 7º, XXII, como direito do empregado, além dos vários direitos fundamentais, um ambiente de trabalho com segurança e que seja saudável (BRASIL, 1988):

Art. 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:
XXII- redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Por ser uma doença que, geralmente, atinge pessoas que têm uma vida muito atribulada e que, na sua maioria, levam uma jornada de trabalho dupla, a sobrecarga de trabalho começa a afetar a qualidade de vida do trabalhador. Como afirmou Oliveira (2010, p.83):

O meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral (art.200, VIII, da Constituição Federal), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente de trabalho.

Nessa senda, o meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo útil, de forma que busca a sua subsistência com essa atividade. Ademais, esse local também deve ser seguro e proteger a saúde do trabalhador contra os malefícios que o prejudique interna e externamente (PADILHA, 2002).

A partir dessas considerações, o artigo tem como objeto de estudo a possibilidade de indenização por danos morais no caso de rescisão do contrato de trabalho em que o empregado foi diagnosticado com a Síndrome do Esgotamento Profissional provocada pela exaustão do emprego. Dessa forma, surgiram os seguintes questionamentos: há possibilidade da rescisão do contrato de trabalho pela sobrecarga na jornada laboral? É possível uma indenização estabilitária em razão de doença de natureza ocupacional reconhecida após a dispensa do empregado?

Sendo assim, tem o artigo como objetivo geral analisar como a Síndrome de *Burnout* afeta a relação de trabalho no Brasil. Já como objetivos específicos: discutir como tem se dado as rescisões contemporâneas nas relações de trabalho e caracterizar como é amparado pela lei e jurisprudência o empregado diagnosticado com *Burnout*.

O presente artigo justifica-se em decorrência da afinidade pela área trabalhista, além do interesse em pesquisar como o Esgotamento Profissional pode causar consequências graves na vida do empregado, seja no meio laboral ou fora dele.

Ademais, é relevante por que tudo que diz respeito ao trabalho, é de interesse da sociedade e apontar como estão sendo tratados os direitos dos trabalhadores diagnosticados com a Síndrome do Esgotamento Profissional se torna cada vez mais relevante nos dias atuais. Sendo, por tanto, indispensável a presente pesquisa.

O método adotado para a realização do artigo será o da pesquisa bibliográfica narrativa, de abordagem qualitativa, que terá como meio para chegar à conclusão, a análise de livros, artigos científicos, jurisprudência, manuais e outros arquivos disponíveis em meio eletrônico.

Assim sendo, tal pesquisa será desdobrada em tópicos: no primeiro constará, de forma breve, o contexto histórico do trabalho e do surgimento do direito do trabalho; no segundo, os principais princípios desse ramo do direito; logo no terceiro tópico, se faz a apresentação do cenário em que foi descoberta a Síndrome de *Burnout*, abordando seus principais sintomas, para em seguida, no quarto tópico, tratar sobre como esta afeta a relação de trabalho no Brasil, abordando as profissões mais atingidas por ela.

No quinto tópico, faz-se a fundamentação jurídica para a possibilidade de indenização por dano moral, trazendo à baila a jurisprudência pátria, para ao final, ainda no mesmo tópico, explorar as rescisões contratuais por conta da Síndrome do Esgotamento Profissional, com a explanação de um caso concreto.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO E O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

A história da humanidade é marcada pelo trabalho. Essa atividade sempre esteve presente ao longo dos anos, desde a pré-história até os dias atuais. Antigamente, o trabalho era visto como um castigo, algo penoso que era realizado, principalmente, pela mão de obra escrava que deveria obedecer às ordens emanadas dos seus senhores. Identifica-se, portanto,

como afirma Leite (2019, p. 38), “cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista”.

Posto isso, ao longo da evolução do homem, o labor foi utilizado para os mais diversos fins: seja em busca de alimento e subsistência da família, seja em troca de moradia e, até mesmo, em busca de proteção dos senhores feudais. Em todos esses períodos, houve dificuldades em relação ao trabalho, mas nenhuma época se iguala ao sofrimento da escravidão.

Nessa perspectiva, o trabalho escravocrata é marcado pela submissão, numa relação em que o escravo era visto como *res* (coisa), que deveria estar à inteira disposição de seu proprietário para realizar as tarefas designadas por ele. Esse período é conhecido por ter um trabalho desumano, desprovido de qualquer remuneração, saúde laboral ou horário de jornada. Nesse sentido, mencionam Nascimento, Ferrari e Martins Filho (2011, p. 17):

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos, historicamente sucedidos, eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados. A produção de bens, por mais simples que foram e, por vezes, ainda o são, é a atividade do homem chamada trabalho, [...] porque o trabalho se confunde com a própria antropologia, como estudo do homem, envolvendo toda a personalidade, sentimental, intelectual e volitiva.

Sendo assim, é correto afirmar que não há, durante este ciclo temporal, direito do trabalho, haja vista não existir regulamentação para a atividade, razão pela qual muitos foram explorados e colocados para exercer atividades humilhantes e em situações degradantes. Desse modo, a história do trabalho não se confunde com a história do direito do trabalho. Como bem explanam Nascimento e Nascimento (2014, p.35):

Diferem história do trabalho e história do direito do trabalho. Os objetos são diversos. Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do direito do trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram.

Por conseguinte, a história do direito do trabalho começa a aparecer com a Revolução Industrial, no século XVIII. O surgimento das máquinas e a diminuição da força muscular do

homem começam a ganhar força nas indústrias têxtil- algodoeira e de tecelagem. Com o avanço da tecnologia, surge a energia elétrica, e o maquinário passa a ficar mais moderno. (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014).

Contudo, com os novos mecanismos para aperfeiçoar o trabalho desenvolvido, surge também os riscos para executar essas atividades como, por exemplo, o manuseio das máquinas que ainda era desconhecido pelos operários, dentre os quais estavam mulheres e menores. Diante desse quadro, os operários se insurgem contra a produção exacerbada, determinada por seus patrões capitalistas e começam a visualizar a necessidade da regulamentação do trabalho, para trazer segurança e redução na produção (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014).

É nesse cenário que surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, instrumento principal para informações e recursos sobre o trabalho no mundo. Nesse período, também já existiam as primeiras constituições a tratar o direito do trabalho como uma de suas prioridades, como a Constituição mexicana, de 1917 e a Constituição alemã, de 1919. Com o avanço do capitalismo e a catástrofe decorrente da Segunda Guerra Mundial, nasce a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, que, de forma imprescindível, visa assegurar os direitos fundamentais, dentre os quais o trabalho é incluso (DELGADO, 2019).

Posto isso, o trabalho, que antes era visto como castigo, passa a ser reconhecido como um direito fundamental do homem, ganhando proteção a nível global e nacional dentro de cada país, por meio de suas Constituições e leis.

Por sua vez, no Brasil, assim como nos outros lugares do mundo, o trabalho era desvalorizado e não havia previsão constitucional desse direito. Somente em 1934, com a promulgação da nova Constituição, durante o governo de Getúlio Vargas, é que o direito do trabalho passa a ser estabelecido, trazendo diversas garantias aos trabalhadores, dentre as quais, uma das principais, foi a criação do – não mais existente - Ministério do Trabalho¹.

Com o passar dos anos e o estabelecimento de novas legislações, surge a, então atual, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que tem como base o Estado Democrático de Direito, que visa proteger a dignidade da pessoa humana, consagrando os direitos trabalhistas individuais e sociais, algo jamais alcançado pelas constituições anteriores (DELGADO, 2019).

¹ O Ministério do Trabalho foi um órgão criado, em 1930, objetivando promover políticas públicas de apoio ao trabalhador. Ele foi fragmentado em Ministério da Economia, Ministério da Justiça e Ministério da Cidadania, por meio da Medida Provisória, com força de lei, nº 870 de 2019 (BOEIRA, 2019; BRASIL, 2019).

Destarte, o direito do trabalho é um dos ramos do nosso ordenamento jurídico mais importante para a sociedade, pois estuda e protege as relações trabalhistas, assim como discorre Leite (2019, p.48):

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

Posto isso, é inegável que a Constituição Federal de 1988, juntamente com a CLT de 1943, trouxeram melhoras significativas para os trabalhadores, assegurando garantias fundamentais para a pessoa humana, além de ser um marco histórico para o direito trabalhista brasileiro.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A autonomia do direito do trabalho surgiu com a independência deste do direito civil. Por ser de significativa relevância para a sociedade, o direito do trabalho é um ramo que possui normas e princípios próprios que o regulamenta (LEITE, 2019).

Desse modo, é indispensável o entendimento de que os princípios, assim como as regras, são normas jurídicas. Estas estão presentes em todos os ramos do direito, na seara trabalhista não é diferente. Por esta razão, é importante abordar as diretrizes basilares que moldam o direito do trabalho e norteiam toda sua regulamentação e aplicação no sistema normativo jurídico brasileiro. Para Delgado (2019, p. 222):

[...] a direção emergente da noção de princípio — isto é, proposição diretora à compreensão de uma certa realidade — surge como um condutor importante à compreensão do sentido da norma e do instituto jurídico, do sentido do dever-ser jurídico. Noutras palavras, a premissa orientativa consubstanciada no princípio favorece à correta percepção do sentido do instituto e da norma no conjunto do sistema normativo em que se integra. Por essa razão, os princípios, na Ciência Jurídica, não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo.

Em suma, a palavra princípio é sinônimo de início, base, ponto de partida para algo ou alguma coisa. Na área jurídica, reflete a ideia de direcionar o operador do direito a aplicar de

forma coerente as normas, respeitando todo o ordenamento pátrio. Portanto, entre os princípios do direito do trabalho, destacam-se:

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

É cediço que o trabalhador já passou por muitas situações difíceis e degradantes no ambiente laboral. Com o surgimento do direito do trabalho, o trabalhador, que é considerado como a parte hipossuficiente perante o empregador, agora é visto pelo constituinte com um olhar que necessita de proteção e amparo.

Diferentemente do que alguns pensam esse princípio não visa colocar o trabalhador em um patamar de superioridade, mas sim em uma relação de igualdade com seu patrão, tratando os iguais de forma igualitária e os desiguais de forma desigual, na medida de suas desigualdades.

Com isso, a principal finalidade de tal princípio é proteger o empregado de eventuais abusos que venham a ser cometidos pelo empregador, uma vez que esse possui vantagem econômica e é detentor dos meios de produção.

Para alguns doutrinadores, o princípio da proteção é norteador para todo o direito do trabalho, uma vez que este se subdivide em mais três outros princípios, que são: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (DELGADO, 2019).

3.2 PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO

Esse princípio tem como finalidade proteger a parte mais desfavorecida no ambiente de trabalho, ou seja, o trabalhador. O *in dubio pro misero* é um dos princípios mais antigos referentes ao direito do trabalho, de modo que é conhecido como diretriz para todos os outros princípios desse ramo do direito (DELGADO, 2019).

A ideia central é que quando houver dúvida na interpretação da norma existente, se deve optar pela aplicação daquela que for mais favorável ao empregado. Contudo, é necessário que a aplicação de tal norma não contraponha a vontade legislativa. Apesar de importante, para Delgado (2019, p. 249), esse princípio encontra dois problemas:

[...] o primeiro, menos grave, essencialmente prático, consistente no fato de que ele abrange dimensão temática já acobertada por outro princípio

justralbhalista específico (o da norma mais favorável). O segundo problema, muito grave, consistente no fato de que, no tocante à sua outra dimensão temática, ele entra em choque com princípio jurídico geral da essência da civilização ocidental, hoje, e do Estado Democrático de Direito: o princípio do juiz natural.

No entanto, não se pode negar a existência de tal princípio nas relações trabalhistas no nosso ordenamento jurídico. O que se deve observar é que sua aplicação afeta mais o princípio do juiz natural do que o princípio da norma mais favorável, pois em relação ao primeiro funcionaria como um complemento, já em relação ao segundo princípio, isso não seria possível, uma vez que surge a não possibilidade de sua aplicação em assunto probatório, haja vista que essa matéria deve ser conservada para a análise do magistrado sem qualquer alteração.

3.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Esse princípio está previsto no art. 7º, caput, combinando com o art. 5º, § 2º, da Constituição Federal e tem intrínseca relação com o princípio mencionado acima. Traz em sua égide a premissa de que quando existirem mais de uma norma vigente em conflito deve ter aplicação aquela que for mais benéfica para o trabalhador de acordo com o caso concreto (BRASIL, 1988).

Nessa senda, é possível perceber que esse princípio visa mais do que proteger o trabalhador. Ele é também a base indispensável para a aplicabilidade adequada do direito do trabalho.

3.4 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

O princípio da condição mais benéfica traz em seu bojo a afirmação de que a circunstância mais vantajosa para o trabalhador tem de ser respeitada. Ou seja, se em determinada empresa existe a previsão contratual que beneficia o empregado e depois de algum tempo outra regulamentação é apresentada, o trabalhador contemplado com a regulamentação anterior, mais benéfica, não pode ser atingido com mudança mais recente.

Posto isso, o art. 468 da CLT é claro ao estabelecer que as alterações no contrato de trabalho só são permitidas se houver a anuência do empregado, além de que essa mudança não pode acarretar em prejuízos para o mesmo, ainda que indiretamente (BRASIL, 2017).

Importante mencionar que essa previsão só tem aplicação para relações individuais. No âmbito coletivo não tem aplicabilidade, pois são representados por entidades sindicais e é presumido haver uma melhoria para essa classe. Ademais, a relação jurídica existente no ambiente de trabalho coletivo, não goza de amparo pelo princípio da proteção (MARTINEZ, 2020).

Em síntese, somente aquele novo empregado, que ainda não pertencia àquela relação de emprego, é que poderá ser enquadrado nessa nova realidade. A ideia é que o empregador pode alterar o contrato de trabalho para melhor, mas não para trazer malefícios ao empregado.

3.5 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Essa norma protetiva preconiza que o trabalhador não pode renunciar a direitos que a ele é assegurado por lei. O entendimento é de que não pode o trabalhador, por meio de suas vulnerabilidades, abrir mão de direitos básicos que demoraram décadas para serem conquistados através de anos de luta. A importância desse princípio é principalmente evitar que seja retirado o mínimo existencial do empregado. Por esta razão, os direitos trabalhistas são de ordem pública e, portanto, irrenunciáveis (MARTINEZ, 2020).

Ademais, por ser a parte hipossuficiente da relação, o empregado precisa de amparo legal contra possíveis irregularidades advindas do empregador na relação de trabalho. Assim, o trabalhador não pode estipular com o seu chefe, o que deve ou não estar no contrato. Seus direitos básicos necessariamente precisam estar assegurados no momento da sua admissão.

4 SÍNDROME DE *BURNOUT*: DESCOBERTA E CARACTERIZAÇÃO

Com a elevação dos meios de produção e o mercado globalizado ficando cada vez mais competitivo, a cobrança e exagero para se trabalhar de modo incansável para ganhar os clientes e, conseqüentemente auferir lucro, faz com que o meio laboral se torne um ambiente altamente estressante. Esse cenário de trabalho repleto de frustração e esgotamento que acarreta no adoecimento dos trabalhadores é conhecido como *Burnout*, também denominada Síndrome do Esgotamento Profissional ou, ainda, estafa.

Um dos primeiros percursores no estudo sobre a estafa foi o psicanalista Herbert Freudenberger, por volta da década de sessenta, que usou de sua experiência pessoal para perceber que esse transtorno existe. Este passava mais da metade de seu dia ouvindo várias

peessoas, principalmente jovens que estavam deixando suas casas para usar drogas (FREUDENGERGER; RICHELSON, 1999).

Assim, com tantos relatos perturbadores de seus pacientes e dedicação excessiva ao trabalho, começou a perceber mudanças em seu comportamento: irritabilidade frequente, indisponibilidade para outras atividades, conflitos familiares, além de mudança de personalidade. Foi nesse contexto, que ele notou que o trabalho lhe consumia e que, por conta disso, estava com a Síndrome do Esgotamento Profissional (FREUDENBERGER; RICHELSON, 1999).

Essa palavra, *Burnout*, tem origem inglesa e transmite o significado de arder, de alguém que chegou ao limite por não ter mais energia. “Literalmente, significa “queimar até a chama desvanecer”, dando a ideia de um “fogo que vai se apagando aos poucos, até definitivamente cessar” (MENDANHA; BERNADES; SHIOZAWA, 2018, p. 7).

Trata-se de uma condição que gera ao trabalhador o desinteresse por qualquer esforço necessário para a efetividade do trabalho. Essa sensação de estar acabado e indisposto ao realizar tarefas, que antes fazia com tranquilidade, gera para o trabalhador um sentimento de diminuição de competência e frustração. Nesse mesmo sentido, o Ministério da Saúde definiu a doença como:

A sensação de estar acabado ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (BRASIL, 2001, p. 191)

Também conceituando o *Burnout*, Freudenberger e Richelson (1999, p. 37), fazem uma observação importante: esse esgotamento nervoso não ocorre somente por cobranças por parte de outras pessoas no ambiente de trabalho. De acordo com eles:

Estafa: esgotamento nervoso; fadiga resultante de um trabalho muscular ou intelectual intenso e prolongado; abusar do organismo tentando realizar desejos impossíveis a todo custo, impostos por si próprio ou pelos valores sociais.

Por conseguinte, o corpo humano quando colocado em condições de desconforto reage a essas situações exteriorizando sintomas que, se não forem tratados, podem acarretar no

agravamento do quadro de saúde do trabalhador. Desse modo, as principais características desse transtorno é o descontentamento profissional, cansaço constante, sinais de depressão, falta de concentração, irritação elevada, dores musculares, sentimento de onipotência, frustração de expectativa, dores de cabeça, alteração de humor, paranoias e, principalmente, o estresse crônico (FREUDENBERGER; RICHELSON, 1999).

Todos esses fatores diminuem de forma considerável a qualidade de vida das pessoas afetadas por eles. Destacando um desses sintomas, de Barros, Funke e Lourenço (2017, p.19) afirmam que:

Inicialmente, o estresse dá sinais como cansaço, irritação, além de sono não reparador e baixa energia para realizar atividades cotidianas. É preciso ficar atento quando a pessoa não consegue equilibrar o tempo entre trabalho e lazer, tendo seu contentamento com a vida diminuído e sentindo que sua rotina está monótona. Quem passa por esses sintomas não consegue percebê-los, tamanho o envolvimento com seu ciclo estressante.

No entanto, é importante mencionar que o estresse por si só, não caracteriza a estafa. O estresse está presente diariamente na vida das pessoas por diversos motivos e seu quadro normalmente não é no meio laboral. É indispensável que, para a Síndrome do Esgotamento Profissional estar presente, esse fator deve ser resultado direto do trabalho. Em outras palavras, precisa ser um estresse laboral (BRASIL, 2001).

Assim, as circunstâncias estressantes estão ligadas a situações indesejáveis que estão acontecendo de modo externo como, por exemplo, o local de trabalho; e de modo interno, como as emoções e pensamentos. Dentro desse contexto, o estresse deve ser entendido como uma relação entre o indivíduo e o meio social ao qual essa pessoa é inserida, de forma que seja cobrada dela uma atividade ou alguma circunstância que exija uma capacidade além daquela que possa ser oferecida por ela, causando lesividade ao seu bem-estar (FRANÇA; RODRIGUES, 2013).

Da mesma forma, ocorre interpretação errônea das pessoas em relação à depressão. Apesar de o *Burnout*, poder acarretar, sim, a depressão, esta não se confunde com a estafa: a primeira é uma doença psiquiátrica crônica que pode afetar qualquer pessoa, qualquer que seja a idade, por vários motivos, sendo caracterizada por uma tristeza profunda. A segunda é uma Síndrome que afeta o indivíduo pelo trabalho e em decorrência deste (BRASIL, 2001).

Posto isso, com a intensa carga emocional, cobrança por resultados, e a desmotivação para o trabalho, o profissional se sente cada vez mais desgastado fisicamente, mentalmente e emocionalmente. Esse tipo de comportamento faz com que o indivíduo fique cada vez mais

irritado e amargo com suas funções no ambiente de trabalho e traga seu descontentamento laboral para suas perspectivas pessoais.

Importante frisar que esses fatores podem ocasionar ansiedade e, até mesmo, doenças mais sérias como a depressão dos trabalhadores. No entanto, essas exigências dadas pelos empregadores, no ambiente de trabalho, afetam a eles mesmos, visto que o empregado fica acometido por sintomas que reduz sua produtividade (ZANELLI, 2010).

A gravidade desse transtorno é tamanha, que a Organização Mundial da Saúde (OMS) lançou, recentemente, sua Classificação Internacional de Doenças- 11ª Revisão (CID - 11). Com previsão para entrar em vigor em 1º de janeiro 2022, a OMS incluiu na CID -11 o *Burnout* como uma doença ocupacional e a definiu como sendo uma Síndrome resultante de estresse crônico em decorrência do trabalho (OMS, 2018).

Dessa forma, a Síndrome do Esgotamento Profissional pode ser definida em três extensões: a primeira é a exaustão, falta de energia; a segunda refere-se a uma visão negativa do trabalhador, sentimento de ceticismo de que sua relação com o trabalho não pode melhorar; já a terceira é a falta de realização profissional. Ou seja, de acordo com a OMS, estafa não é uma condição médica, pois ela não decorre de outras situações da vida que não seja o trabalho (OMS, 2018).

Isto significa que essa Síndrome só pode ser ocasionada unicamente pelo meio laboral. Se os mesmos sintomas aparecem em decorrência de outros fatores que não sejam por conta do esgotamento para o trabalho, a estafa não está caracterizada.

Assim, é inegável que a saúde do trabalhador se trata de um caso de saúde pública, que deve ser exercida por meio de diagnóstico e tratamento com apoio do Sistema Único de Saúde (SUS), e com isso objetivando haver a fiscalização para combater doenças no meio, para proteger os trabalhadores (BRASIL, 2001).

Presente geralmente em profissões que lidam com a pressão emocional constantemente, o *Burnout* afeta um número cada vez maior de profissionais brasileiros, acarretando em um quadro alarmante. Para o ISMA – BR (2015), conciliar um elevado nível de desempenho no trabalho com qualidade de vida, é o desafio desse século. Posto isso, essa Síndrome, no Brasil, precisa ser analisada.

4.1 A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL NO BRASIL: PROFISSÕES MAIS AFETADAS

Muitas pessoas estão à procura de um bom emprego, mas nem sempre a realização profissional acontece. Exaustão e descontentamento profissional já afetam muitos trabalhadores. Os brasileiros estão diante de constante estresse no ambiente laboral, com 72% dos profissionais adoecendo e 69% estressados com os seus respectivos trabalhos (ISMA – BR, 2021). Percebe-se que se trata de um quadro preocupante. Mais da metade dos trabalhadores estão sofrendo um alto nível de estresse no labor, fator esse que é um dos mais presentes na Síndrome do Esgotamento Profissional.

Posto isso, as áreas mais sujeitas a sofrerem o transtorno de estafa são os profissionais que, geralmente, possuem longas jornadas de trabalho, sendo submetidos à alta exposição de riscos físicos e químicos no meio de trabalho, além de muitos realizarem tarefas para as quais não têm conhecimento suficiente. É o caso de quem trabalha no ramo da saúde como, por exemplo, médicos, fisioterapeutas, psicólogos, enfermeiros e estudantes de medicina. Além desses, pode ser mencionado os policiais, bombeiros, bancários e agentes penitenciários. Advogados, promotores e juízes também apresentam *Burnout* com frequência (ALVES, 2017).

Nesse diapasão, é imprescindível destacar que com o surgimento da pandemia, em decorrência do vírus da Covid – 19, na China, ao final de 2019, que se espalhou por todo o globo terrestre, em 2020, e que nos dias atuais ainda assola toda a população, todos os seguimentos da sociedade foram afetados: saúde, economia, política, cultura e educação. Infelizmente, no âmbito trabalhista, essa realidade não é diferente.

De fato, todas as profissões podem ser afetadas pela Síndrome do Esgotamento Profissional. Contudo, no último ano, devido à crise de saúde pública que o país enfrenta os profissionais da saúde, por estar na linha de frente do combate à pandemia, estão no limite da exaustão. A falta de insumos, o medo de contrair a doença, leitos lotados, tudo isso aliado ao elevado número de mortes diárias pelo vírus causa um cenário devastador à saúde física e mental desses trabalhadores.

Uma pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), feita em todo o Brasil, em 2021, intitulada como “Condições de trabalho dos profissionais de saúde no contexto da Covid - 19” mostra que com mais de um ano de pandemia, os profissionais da saúde estão extremamente esgotados. Os dados colhidos evidenciam que 95% dos trabalhadores tiveram suas vidas drasticamente alteradas por conta da pandemia. O estudo apresenta também que aproximadamente 50% dos trabalhadores possuem excesso de trabalho durante o combate contra a covid-19; Que 45% precisam de mais de um emprego para

sobreviver, além de que a jornada de trabalho ultrapassa 40 horas semanais (FIOCRUZ, 2021).

Todo esse contexto alarmante decorrente do coronavírus cria um cenário propenso para o aumento de casos da Síndrome de *Burnout*. Se antes o Brasil já ocupava a segunda colocação a nível mundial em decorrência do estresse, com 30% da população sofrendo com estafa, a tendência agora é que a situação se torne ainda mais estarrecedora. Ainda de acordo com a pesquisa feita pela FIOCRUZ (2021), a saúde e vida profissional dos trabalhadores que dão assistência aos pacientes foram muito afetadas, como demonstrado nos dados abaixo (Tabela 1):

Tabela 1 - Alterações mais comuns no cotidiano dos trabalhadores

Alterações mais comuns	Porcentagem
Perturbação do sono	15,8%
Irritação/choro frequente/distúrbios em geral	13,6%
Incapacidade para relaxar/ estresse	11,7%
Dificuldade de concentração ou pensamento lento	9,2%
Perda de satisfação na carreira ou na vida/ tristeza/ apatia	9,1%
Sensação negativa no futuro/pensamento negativo/ suicida	8,3%
Alteração no apetite/alteração do peso	8,15%

Fonte: FIOCRUZ, 2021.

O levantamento de informações foi feito em mais de dois mil municípios brasileiros, com mais de vinte e cinco mil participantes, de forma que foi analisado o perfil de todos os profissionais da saúde, dentre eles: médicos, fisioterapeutas, enfermeiros, odontológicos, farmacêuticos, engenheiros da segurança do trabalho, sanitaristas, além de residentes na área da saúde. Ficou demonstrado que a predominância da força de trabalho, tanto nos hospitais públicos, quanto nos particulares, é feminina, com 77,6% de participação (FIOCRUZ, 2021).

Outra profissão que é bastante afetada pelo *Burnout* são os profissionais da educação. Esses não são somente os professores, mas também englobam os diretores, pedagogos, educadores e assistentes sociais. Por possuir um baixo salário e se tratar de uma atividade que

envolve o acúmulo de tarefas, quem está trabalhando no meio educacional acaba ficando emocionalmente e fisicamente afetado pelo esgotamento.

Segundo o estudo feito por Codo (1999), em mais de 1.440 escolas do Brasil, 26% dos profissionais da educação de ensino fundamental e médio sofrem de estafa. Nessa seara de trabalho, para que a aprendizagem, de fato ocorra, é preciso um requisito intrínseco a essa profissão: o afeto.

Desse modo, o educador, com a utilização de seu meio de comunicação e seu conhecimento, prende a atenção do aluno e o faz entender a transmissão do conteúdo. No entanto, toda essa atividade gera um grande investimento de energia, de modo que os meios obtidos no trabalho não oferecem mecanismos para aliviar a tensão. Nas palavras de Codo (1999, p. 58):

Na realidade, o que acontece é que essa tensão não fica acumulada, mas sim acaba sendo redirecionada. Uma vez que não há uma “válvula” por onde possa escapar, como nas panelas de pressão de verdade, o que acontece é que esta energia muda sua rota: já que não é possível investir o aluno com o afeto desejado, este acaba sendo voltado para os nossos educadores. Quando a mente não vai bem o corpo padece, já dizia o velho ditado. As formas de manifestação desse sofrimento do trabalhador podem ser observadas no seu dia a dia-a-dia, quer na relação com o produto de seu trabalho, quer mesmo na sua vida pessoal.

Ademais, os novos meios de transmitir o conhecimento também influenciam o desencadeamento do *Burnout* em docentes. Atualmente, por conta da Covid - 19, as aulas estão sendo remotas e isso fez com que os professores tivessem que se adaptar de forma abrupta, diante da necessidade. Como afirma Codo (1999), ter que se adaptar a nova realidade virtual para novos meios didáticos faz com que os educadores experimentem uma crise de identidade.

Uma pesquisa realizada pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) identificou que a Síndrome de *Burnout* nos professores aumentou em decorrência do *home office*. De acordo com o estudo, esses profissionais afirmaram que os meios virtuais para dar aula acarretam em mais trabalho, o que faz com que eles dediquem mais horas do dia ao labor, de modo que o salário não apresenta aumento (UFPB, 2020).

Posto isso, para prevenir a Síndrome da exaustão, é necessário mudança de atitude no dia a dia, de forma que precisam ser tomadas de logo, pois depois que o transtorno já está caracterizado, o tratamento é mais demorado e até mesmo mais complexo, a depender do caso. É essencial, como afirmam Freudenberg e Geraldine (1999, p. 206 e 207) “[...] fazer

uma nova avaliação de seus objetivos dando a eles o valor que possam ter, como também rever suas atitudes e reformulá-las onde precisam ser reformuladas”.

Desse modo, o mais adequado para impedir o *Burnout*, é dar prioridade em ter um descanso físico e mental; procurar a realização de atividades que sejam prazerosas, de forma que tenha um equilíbrio entre trabalho e lazer como, por exemplo, viajar ou sair com os amigos, na medida do possível. Quando a doença já afeta o trabalhador, um recurso muito eficiente é a psicoterapia: tratamento que visa reestabelecer a saúde mental das pessoas (LOUZÃ, 2017).

4.2 MECANISMOS ADOTADOS POR ALGUMAS EMPRESAS PARA PREVINIR O *BURNOUT*

Algumas empresas, percebendo que o *Burnout* está cada vez mais presente nos dias atuais, entendem que um bom ambiente de trabalho precisa estar em equilíbrio com a saúde mental dos empregados. Com isso, essas empresas começam a adotar medidas internas para combater o Esgotamento Profissional. É o caso, por exemplo, da Brasilprev que põe à disposição de seus empregados, uma vez por semana, de forma voluntária, a meditação para aliviar o estresse, além de que a prática da Yoga também é ofertada, em parceria com a Yogist (CARNEVALLI, 2019).

Outro estabelecimento empresarial que pratica atividades preventivas é a 99. Esta fornece, através de uma plataforma virtual, terapia online, além de ter em seus escritórios salas prontas para massagem. Com essas atividades, a 99 já percebeu uma mudança significativa na produtividade dos empregados, de forma que 70% deles atingiram suas metas (CARNEVALLI, 2019).

Importante ressaltar que muitas empresas ainda não estão preparadas para fornecer meios para combater a estafa, seja por falta de recursos, seja por falta de iniciativa. Apesar de ainda não ser a realidade de muitos estabelecimentos, procurar incorporar atitudes como essas só tende a trazer resultados positivos tanto para a empresa quanto para o empregado, uma vez que o *Burnout* não é um problema que acarreta malefício somente para o trabalhador, ou seja, se o trabalhador se sente doente e sua produtividade cai, a empresa consequentemente também terá seu rendimento diminuído. Dessa forma, a saúde do empregado deve ser colocada como uma prioridade na relação empresa-funcionário (CARNEVALLI, 2019).

5 A ESTAFA COMO RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO

O contrato de trabalho se encerra por diversos motivos que podem ser ocasionados ora por condutas lícitas ou ilícitas ora realizadas pelo empregado, ora pelo empregador. Esta última, quando ocorre devido à conduta ilícita do patrão, em decorrência de comportamento culposos do infrator, gera a chamada rescisão do contrato de forma indireta, ou extinção por infração empresarial (DELGADO, 2019).

Nessa senda, a Síndrome de *Burnout* é uma forma de rescisão indireta do contrato de trabalho, pois muitas vezes o surgimento da Síndrome do Esgotamento Profissional está ligada às atitudes que partem do patrão como, por exemplo, a cobrança excessiva para com o empregado, o que faz com que este já não consiga exercer as atividades que realizava antes. Assim, a rescisão indireta é como um pedido de demissão em conjunto com a dispensa sem justa causa que parte do empregado, mas não abre mão de seus direitos (RAMOS, 2020).

Posto isso, existem algumas formas de rescisão do contrato de trabalho, dentre as quais a Síndrome do Esgotamento Profissional se enquadra. Elas estão previstas no art.483, alíneas a, b e c da CLT (BRASIL, 2017):

Art.483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável.

Desse modo, as rescisões contratuais no geral, com relação aos casos da Síndrome do Esgotamento Profissional se dão a pedido do empregado, já que muitas das vezes por já estar em um elevado grau de acometimento pela doença causa uma pressão psicológica, fazendo com que se questione sobre a sua capacidade com relação aos objetivos e metas que são constantemente cobrados por seus superiores. Assim, se este conseguir comprovar que está acometido pela estafa e demonstrar que o empregador não fez nada para reverter a sua situação, o dispositivo mencionado acima ampara o empregado estafado e faz com que consiga rescindir o contrato de forma indireta, além de ter a possibilidade de sair com todos seus direitos assegurados (RAMOS, 2020).

No entanto, quando esses direitos são lesados, o que resta ao empregado é buscar a esfera judicial já que por esse meio de rescisão o empregado pode correr o risco de sair prejudicado, pois não recebe alguns benefícios previstos, como se tivesse sido mandado embora.

Ademais, quando o empregado sofre lesões em decorrência do contrato de trabalho e sua execução, surge o direito de indenizações por danos morais e materiais. Desse modo, Leite (2019, p. 82), afirma que dano moral:

Consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos).

Dessa forma fica caracterizada a responsabilidade do empregador com relação ao surgimento da Síndrome de *Burnout* no seu empregado e por consequência fica o mesmo responsável por uma futura indenização, já que negligenciou as maneiras corretas para impedir o surgimento desse transtorno no empregado. É o que prevê o art. 186, caput, combinado com o art. 927, ambos do Código Civil (BRASIL, 2002):

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

No mesmo sentido, a Constituição de 1988 trouxe em seu art.5º, incisos V e X, a previsão da possibilidade da indenização por danos morais, materiais e outros. Isso tem como consequência uma maior segurança jurídica, além de facilitar a fundamentação de um caso concreto (BRASIL,1988).

Com isso a CLT no art.157 destacou que além dos demais cuidados com o empregado, o empregador tem ainda como obrigação o dever de instruir o trabalhador quanto às precauções para evitarem acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Cabe ao empregador garantir o meio ambiente de trabalho adequado, ambiente esse que seja oportuno tanto de condições físicas como também de condições psicológicas (BRASIL, 2017).

Para complementar essa linha adotada pela CLT, vem a lei nº 8.213/91 dispondo sobre a previdência social e dispondo ainda sobre a responsabilidade quanto a relação de empresa e

trabalhador. Em seu art. 19, § 1º caracteriza como responsável a empresa “pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”. Ademais, prevê o art. 19, § 2º essa atitude como contravenção penal, punível com multa, a respectiva negligência (BRASIL,1991).

Assim, para que o trabalhador tenha direito a indenização por danos morais é necessário primeiramente que seja comprovado o nexo de causal do surgimento da Síndrome com a atividade exercida, que poderá ser feito por meio de perícia médica, que comprove que o empregado a adquiriu no decorrer do exercício da função ou funções que exercia (RAMOS, 2020).

Após a comprovação de que a Síndrome tem relação com o trabalho, é importante que seja demonstrada as ações que o empregador tomou com relação ao empregado durante o período de prestação de serviços, nesse caso se encaixa as ações ou omissões conforme descritas nos artigos citados acima. A jurisprudência pátria já está consolidada quanto ao direito do empregado estafado ter direito à indenização:

DEMISSÃO DISCRIMINATÓRIA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DOENÇA PSICOLÓGICA. Os elementos dos autos estão a demonstrar que a autora foi demitida em razão de estar acometida pela Síndrome do Esgotamento Profissional devido ao estresse contínuo, razão pela qual é corolário lógico o deferimento da indenização por danos morais, nos termos do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal e dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso desprovido (TRT-24 00006956120125240091, Relator: TOMÁS BAWDEN DE CASTRO SILVA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 03/02/2015) - (BRASIL, 2015a).

Do mesmo modo, é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). No Recurso de Revista nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026 , que teve como recorrente Salete Rubbo e como recorridos Itaú Unibanco S.A e Banco Banestado S.A, o posicionamento da 2ª turma foi de que a reparação por danos morais deve ser proporcional ao dano sofrido. Assim, a indenização que fora fixada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT – 9ª Região), no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), foi aumentada para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), pelo TST, sob o argumento de que a recorrente desenvolveu *Burnout* pelo fato de viver constante imposição de pressão ofensiva e desmesurada no trabalho (BRASIL, 2015b):

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT . DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO

PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS).

Dallegrave Neto define o Burnout como "um Esgotamento Profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach "a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal". Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A Síndrome de Burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a Síndrome de Burnout – "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a Síndrome de Burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

Recurso de revista conhecido e provido.

Nesse diapasão, na maioria das vezes, o empregado só ingressa com a ação referente a danos sofridos e doenças acometidas no ambiente laboral, após o término da relação contratual. Pois, no caso de ingresso da ação ainda com vínculo com o empregador, isso poderia causar um mal estar no ambiente laboral ou até mesmo sanções impostas por seu supervisor devido ao processo em que são partes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do que foi apresentado, é notório que o trabalho sempre esteve presente na sociedade. Demorou muitos anos para que o trabalho fosse reconhecido como direito fundamental e ganhasse amparo legal em documentos nacionais e internacionais.

Ademais, com o surgimento do direito do trabalho, as relações entre empregado e empregador passaram a ser protegidas através de normas jurídicas, que se formam por princípios e regras. O trabalhador passa a ser visto pelo legislador como a parte mais vulnerável na relação laboral, ganhando mecanismos que assegurem seus direitos.

Nessa senda, o ambiente laboral deve ser seguro e equilibrado para preservar a saúde física e mental do trabalhador. Quando o trabalho começa a ficar sobrecarregado e as cobranças são excessivas, o empregado passa a ficar frustrado e desmotivado para o trabalho, e então surge um distúrbio crônico denominado de Síndrome de *Burnout*.

Este estudo demonstrou que a população brasileira é uma das mais estressadas do mundo. Além de que, todas as profissões podem ser afetadas pela estafa. No entanto, algumas profissões estão mais suscetíveis a desenvolvê-la como, por exemplo, áreas que lidam com o estresse constantemente. É o caso dos médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, professores, advogados e outros.

Nesse sentido, houve um aumento considerável de Esgotamento Profissional em decorrência do avanço da Covid -19, nos dias atuais. Os profissionais da saúde e os educadores estão sendo os mais atingidos pelo estresse laboral e o excesso de trabalho nesse cenário.

Considerando as duas problemáticas propostas, verificou-se que é possível a rescisão do contrato de trabalho indiretamente, entre outros fatores, pela sobrecarga de trabalho, visto que esse fator, muitas vezes, acarreta a Síndrome do Esgotamento Profissional, gerando condições insuportáveis para o trabalhador.

A partir das orientações jurisprudenciais observadas, se percebeu que por ser uma doença ocupacional e gerar danos tanto fisicamente, emocionalmente e psicologicamente ao empregado, existe a possibilidade de uma indenização ao trabalhador por parte do empregador. No entanto, é necessária a comprovação de que a estafa já está caracterizada, além de que é preciso verificar que o empregador não tomou as devidas medidas para evitar que esse distúrbio se desenvolvesse. Ou seja, para haver o direito de indenização, é imprescindível o nexo causal entre o dano e o resultado.

No que se refere à prevenção, algumas empresas já adotam mecanismos para combater o *Burnout*, mas ainda não é a realidade de muitos estabelecimentos. Porém, mesmo que não seja disponibilizado ao empregado meios de prevenção no ambiente laboral, o mais adequado é saber conciliar o trabalho com lazer, realizar atividades prazerosas, viajar com amigos, quando possível e não exigir tanto de si no trabalho. Quando o *Burnout* já afeta o trabalhador, o mais ideal é buscar a psicoterapia para restabelecer a saúde mental.

Por fim, se sugere que para que se tenham resultados mais concretos na diminuição dos casos de *Burnout* no ambiente de trabalho, o mais ideal é ter nas instalações das empresas, se possível, a presença de um psicólogo para estar disponível para os empregados, pois já seria mais provável identificar sinais da doença ainda quando não acomete os trabalhadores. Importante frisar que são indispensáveis pesquisas mais aprofundadas em outras profissões que lidam com constante sobrecarga de trabalho no dia a dia como, por exemplo, a advocacia e os profissionais da segurança pública, como policiais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Marcelo Echenique. Síndrome de Burnout. **Psychiatry on line Brasil**, Porto Alegre, v. 22, n. 9. Jul 2017. Disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>. Acesso em: 04 abr. 2021.

BARROS, D. M de.; FUNKE, G.; LOURENÇO, R. B. **49 Perguntas Sobre o Estresse**. São Paulo: Manole, 2017. p. 19. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788578683191>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BOEIRA, Taís da Silva. **Extinção do Ministério do Trabalho e o silenciamento do Trabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Psicologia) - Universidade de Caxias do Sul: Caxias do Sul, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/4944/TCC%20Ta%C3%ADsa%20da%20Silva%20Boeira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 09 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 09 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021

BRASIL. **Medida provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm. Acesso em: 09 mar. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de procedimentos para o serviço de saúde. Brasília: Ministério da Saúde; OPAS/OMS, 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário**. Demissão discriminatória .Indenização por danos morais. Doença psicológica. Recorrente: Delta Biocombustíveis Industria e Comércio. Recorrida: Carmem Cícera Maria da Silva. Relator: Tomás Bawden de Castro Silva, 03 de fevereiro de 2015a. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381999166/6956120125240091/inteiro-teor-381999179>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026**. Reparação por danos morais. Síndrome de Burnout . Doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho. Valor arbitrado à condenação. R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), a título de danos morais, reduzido para r\$ 10.000,00 (dez mil reais) pelo tribunal regional. Stress ocupacional e qualidade de vida no trabalho. Majoração devida. R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recorrente: Salete Rubbo. Recorridos: Itaú Unibanco S.A. e Banco Banestado S.A. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 29 de abril de 2015b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/846d2f9c604b58fae2075f0560307fb3>. Acesso em: 18 abr. 2021.

CARNEVALLI, Érica. Empresas lançam programas para prevenir o Burnout. **Negócios**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/amp/Empresa/noticia/2019/07/empresas-lancam-programas-para-prevenir-o-Burnout.html>. Acesso em: 01 mai. 2021.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho – Burnout, a Síndrome da desistência de educador**, que pode levar à falência da educação. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. Disponível em: http://www.uel.br/prograd/gepe/materiais/educacao_carinho_trabalho.pdf. Acesso em: 04 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20C%202019.pdf. Acesso em: 04 abr. 2021.

FRAÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522464517/cfi/3!/4/4@0.00:68.7>. Acesso em: 21 mar. 2021.

FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. **Estafa: o alto custo dos grandes empreendimentos, o que é – e como sobreviver**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>. Acesso em: 28 mar. 2021.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (Brasil). **Estresse e trabalho: Congresso Internacional discute novas formas de evitar o Esgotamento Profissional**. Porto Alegre: ISMA – BR, 2015. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/noticia/estresse-e-trabalho-congresso-internacional-discute-novas-formas-de-evitar-o-esgotamento-profissional>. Acesso em: 28 mar. 2021.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (Brasil). **Eventos**. Porto Alegre: ISMA – BR, c2001. Disponível em: <https://eventos.ismabrasil.com.br/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/josel/Downloads/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Bezerra%20Leite%202019.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

LOUZÃ, Mario. Burnout: a Síndrome de exaustão no trabalho. **Conselho Federal de Medicina**, 2017. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/artigos/Burnout-a-sindrome-de-exaustao-no-trabalho/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MENDANHA, M. H.; BERNARDES, P. F.; SHIOZAWA, P. **Desvendando o Burn-out: Uma análise interdisciplinar da Síndrome do Esgotamento Profissional**. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6078.pdf> . Acesso em: 21 mar. 2021.

MIRANDA, Paulo. **A Síndrome de Burnout em decorrência das relações de trabalho pós Reforma Trabalhista**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Estácio de Sá, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67408/a-sindrome-de-Burnout-em-decorrencia-das-relacoes-de-trabalho-pos-reforma-trabalhista/2>. Acesso em: 12 fev. 2021.

NASCIMENTO, M. N.; FERRARI, I.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: Homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3^a ed. São Paulo: LTr 75, 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/josel/Downloads/Historia%20do%20Trabalho%20-%20Amauri%20Mascaro%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2021.

NASCIMENTO, M. N.; NASCIMENTO, M. S. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6^a. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **International Classification of Diseases 11th Revision: The global standard for diagnostic health information**. Geneva: WHO, 2018. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> . Acesso em: 21 mar. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002.

RAMOS, Waldemar. Síndrome de Burnout: Danos Morais e Materiais. **Saber a Lei**. Disponível em: <https://saberalei.com.br/sindrome-de-Burnout/#:~:text=%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%3A%20Danos%20Morais%20e%20Materiais,Em%20alguns%20casos%2C%20o%20profissional%20que...%20More%20>. Acesso em: 18 abr. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Pesquisa da UFPB identifica Síndrome de Burnout em professores e profissionais da enfermagem**. [João Pessoa: UFPB], 2020. Disponível em: <https://www.ufpb.br/ufpb/contents/noticias/pesquisa-da-ufpb-identifica-sindrome-de-Burnout-em-professores-e-profissionais-da-enfermagem>. Acesso em: 04 abri. 2021.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas Organizações de Trabalho: Compreensão e Intervenção Baseadas em Evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321585/cfi/2!4/4@0.00:51.0>. Acesso em: 22 mar. 2021.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que o projeto de pesquisa intitulado: **“Formas Contemporâneas de Rescisão do Contrato de Trabalho: A Síndrome de *Burnout* como Fato Gerador”**, dos discentes **Manoel Domingos Chaves deCastro** e **Tawane Marques Silva**, orientados pela **Profa. Me. Dione Cardoso De Alcântara**, foi cadastrado na Coordenação de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação, **sob o processo nº 09/2021**.

Teresina, 07 de abril de 2021



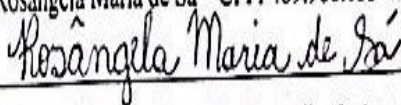
Profa. Dra. Adélia Dalva da Silva Oliveira
Coordenadora de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação do
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, **ROSÂNGELA MARIA DE SÁ**, graduado (a) em Letras pela Universidade Estadual do Piauí – UESPI, declaro para o Centro Universitário – UNINOVAFAPI que revisei o Artigo de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado: **FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: a síndrome de burnout como fato gerador**, dos alunos **Manoel Domingos Chaves de Castro** e **Tawane Marques Silva**. Declaro ainda que o presente Artigo encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 07 de maio de 2021.

Rosângela Maria de Sá – CPF: 489.968.153-49



Nome completo e Registro do Conselho Letras ou Português/ ou

CPF/RG