

Saúde mental do trabalhador: síndrome do *burnout* como consequência da hiperconexão*

*Salud mental del trabajador: síndrome
de burnout como consecuencia
de la hiperconectividad*

*Worker's mental health: burnout syndrome
as a consequence of hyperconnection*

Leão Maldonado**

* Recibido el 13 de enero de 2025. Aceptado el 25 de septiembre de 2025.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v02n03.04>

** Jefe de sección, Tribunal Regional Laboral de la 24ª Región, Campo Grande/MS, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0815-7750>

RESUMO

A desconexão tem uma relação direta com a saúde física e mental do trabalhador, considerada um direito fundamental social para que se alcance a dignidade da pessoa humana, base para o reconhecimento da importância de se cumprir a jornada normal do trabalho, garantindo o direito do trabalhador à privacidade, descanso, lazer, vida familiar e social. Na ausência do direito à desconexão o trabalhador fica sujeito a contrair doenças laborais, tais como ansiedade, depressão e *burnout*, também chamado "síndrome de burnout", podendo, em alguns casos, até mesmo levar ao suicídio. O objetivo deste estudo é identificar o impacto da hiperconexão na saúde mental do trabalhador e como isso contribui para o desenvolvimento do burnout, bem como a relação entre a hiperconexão e o direito à desconexão e a relação entre burnout e o engajamento entre os trabalhadores. Nesse sentido, busca-se conhecer os fatores individuais e organizacionais que influenciam essa relação e propor estratégias para promover a saúde mental do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE

Saúde mental, desconexão, jornada de trabalho, engajamento, burnout.

RESUMEN

La desconexión tiene una relación directa con la salud física y mental del trabajador y se considera un derecho social fundamental que garantiza el alcance de la dignidad humana. Esto constituye la base para reconocer la importancia de cumplir con la jornada laboral normal, permitiendo así que el trabajador disfrute de sus derechos a la privacidad, el descanso, el ocio y la vida familiar y social. Cuando no se concede el derecho a la desconexión, el trabajador queda expuesto al riesgo de desarrollar enfermedades laborales como ansiedad, depresión y el síndrome de *burnout*, que en casos graves puede incluso llevar al suicidio. El objetivo del estudio es identificar el impacto de la hiperconexión en la salud mental del trabajador y cómo contribuye al desarrollo del síndrome de burnout. Además, busca examinar la relación entre la hiperconexión y el derecho a la desconexión, así como la correlación entre el síndrome de burnout y el compromiso de los trabajadores, y identificar los factores individuales y organizacionales que influyen en esta relación y proponer estrategias para promover la salud mental del trabajador.

PALABRAS CLAVE

Salud mental, desconexión, jornada laboral, compromiso, burnout.

ABSTRACT

Disconnection has a direct relationship with the physical and mental health of workers and is key social right for human dignity, thus being the foundation for recognizing the importance of regular working hours, which allow workers to enjoy their rights to privacy, rest, leisure, as well as family and social life. When the right to disconnect is denied, workers are at risk of developing occupational illnesses such as anxiety, depression, and burnout syndrome, which, in severe cases, can even lead to suicide. This study aimed to identify the impact of hyperconnectivity on workers' mental health and its contribution to the development of burnout. Additionally, we seek to analyze the relationship between hyperconnectivity and the right to disconnect, as well as the correlation between burnout and employee engagement, in addition to identifying both the individual and organizational factors influencing this relationship to propose strategies to promote workers' mental health.

KEYWORDS

Mental health, disconnection, working hours, engagement, burnout

1. INTRODUÇÃO

Um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS) de 2020 aponta que houve um aumento generalizado, em todos os países, de sintomas de depressão, ansiedade e burnout, situação que afeta também trabalhadores que não gozam do direito à desconexão, principalmente em decorrência do avanço tecnológico, podendo gerar uma sobrecarga de trabalho e fazer com que o empregado tenha de permanecer hiperconectado.

Já no contexto do Brasil, uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2020, realizada com teletrabalhadores, concluiu que a maioria realizava tarefas em dias considerados de descanso, sendo que do total dos entrevistados, 50% afirmaram que trabalharam aos sábados, 37% aos domingos e 61% em dias de feriado¹.

1 Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera, "Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral", *Revista do Direito*

Essa hiperconexão em relação ao trabalho e as dificuldades que podem surgir quando a relação se desestabiliza podem resultar em *burnout* (síndrome do esgotamento profissional), conceituada como uma síndrome psicológica em resposta a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho².

Estudos indicam que o burnout ocorre em pessoas “normais” que não apresentavam psicopatologias anteriormente, diferentemente do estresse, que é uma reação fisiológica automática do corpo a circunstâncias que exigem ajustes comportamentais. O burnout também se difere da depressão, que é uma doença psiquiátrica crônica que afeta diretamente o indivíduo, não sendo apenas um desgaste em relação ao trabalho.

O burnout é também conhecido como “síndrome de burnout”, sendo apresentada em três dimensões-chave como resposta a essa doença ocupacional, como forma de defesa. O burnout tende a começar com a exaustão, logo fazendo emergir vergonha ou dúvida em relação à competência, progredindo ao cinismo, que é o desapego em relação ao trabalho, avançando para ineficácia e, por fim, ao sentimento de impotência para realizar as atividades laborais.

A pesquisa de Maslach e Leiter (1997) descreve as distinções entre as três dimensões na teoria do continuum burnout-engajamento, a saber: tensão individual (exaustão – energia), tensão interpessoal (despersonalização – envolvimento) e tensão de autoavaliação (ineficácia – eficácia). Dessa maneira, os autores apresentaram a relação psicológica das pessoas com o seu trabalho, a qual pode ser posicionada num continuum entre a experiência negativa do esgotamento e a experiência positiva do engajamento: envolvimento no trabalho³.

Por sua vez, a pesquisa de Maslach e Leiter (1997) propôs um modelo focado no grau de correspondência, ou desajuste, entre a pessoa e seis áreas do ambiente de trabalho, abrangendo as seguintes relações centrais com o burnout: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores⁴.

Com base nessas teorias, este estudo tem como objetivo identificar o impacto da hiperconexão na saúde mental do trabalhador e como isso contribui para o desenvolvimento do burnout. Para isso, serão analisados as relações entre

do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 7, n. 1 (2021), <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7564>

- 2 Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli e Michael P. Leiter, “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology* 52, (2001): 397-422, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- 3 Rianne Appel-Meulenbroek, Theo van der Voordt, Rik Aussems, Theo Arentze, and Pascale Le Blanc, “Impact of activity-based workplaces on Burnout and engagement dimensions”, *Journal of Corporate Real Estate* 22, num. 4, (2020): 279-296, <https://doi.org/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
- 4 Appel-Meulenbroek, van der Voordt, Aussems, Arentze and Blanc, “Impact of activity-based workplaces on Burnout”.

a hiperconexão e o direito à desconexão e entre burnout e o engajamento dos trabalhadores. Nesse sentido, busca-se identificar os fatores individuais e organizacionais que influenciam essa relação e propor estratégias para promover a saúde mental do trabalhador.

2. METODOLOGIA

Para o propósito deste estudo, foi realizado um levantamento bibliográfico e documental no sentido de identificar os principais estudos sobre o tema, bem como a tendência da legislação em relação à jornada de trabalho, a desconexão e o burnout.

Quanto aos seus objetivos, esta pesquisa se caracteriza como exploratória, que segundo Cooper e Schindler⁵ é uma pesquisa sistemática que fornece informações para a solução de problemas. Sendo utilizados quando os pesquisadores não estão cientes dos problemas a serem encontrados durante o trabalho, partindo apenas de ideias iniciais, sendo, portanto, estudos destinados a descobrir futuras possibilidades de pesquisa.

Além disso, esta pesquisa segue uma abordagem qualitativa, tendo como objetivos descrever, decodificar, traduzir e compreender o significado de certos fenômenos ⁶.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Governo Federal Brasileiro, a fim de identificar artigos que tratassem sobre direito à desconexão, saúde mental e burnout. A busca foi conduzida com base nas seguintes palavras-chave: "Saúde mental" AND "desconexão", com retorno de nove artigos; "Salud mental" AND "desconexión", com retorno de 13 artigos; e "Mental health" AND "disconnection" AND "Burnout" AND "workers", com retorno de oito artigos. Para essas buscas também foram utilizados os seguintes filtros: somente artigos revisados pelos pares e a opção selecionada de "expandir meus resultados".

Além disso, nos artigos selecionados foi realizado uma busca em suas referências bibliográficas a fim de identificar outros artigos que fossem pertinentes ao tema, para então realizar a leitura e análise das informações.

Como delimitação do trabalho e para que se atinja o objetivo deste estudo, nesta pesquisa, será tratada apenas uma das áreas do ambiente de trabalho do modelo proposto por Maslach e Leiter (1997), sendo esta uma das

5 Donald R. Cooper e Pamela S. Schindler, *Métodos de pesquisa em administração*, 12ª ed. (AMGH: 2016).

6 Cooper e Schindler, *Métodos de pesquisa em administração*.

causas de burnout, a “carga de trabalho”, a qual está diretamente associada à hiperconexão.

3. DIREITO À DESCONEXÃO

A saúde mental do trabalhador tem relação com as condições da jornada de trabalho, a qual tem proteção constitucional na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88)⁷, integrando os direitos fundamentais sociais do trabalhador os quais devem ser respeitados para possibilitar dignidade da pessoa humana⁸.

Para Martins (2008), os direitos humanos são inerentes à condição humana, sendo espécie dos direitos fundamentais. Determina-se, dessa forma, que o próprio direito do trabalhador, uma vez considerado fundamental ao homem, também seja considerado como tal⁹.

Soares (2009) ressalta a importância dos direitos fundamentais para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, de forma que o inciso III do artigo 1º da CRFB/88 elege a dignidade da pessoa humana como fundamento do estado democrático de direito. Além disso, no inciso II do artigo 4º da CRFB/88, estabelece-se a observância da prevalência dos direitos humanos pela República Federativa do Brasil¹⁰.

Os direitos fundamentais à saúde e ao descanso são indispensáveis à proteção da dignidade humana¹¹. Sendo que o direito ao descanso possibilita um trabalho digno e decente, principalmente pelo direito à desconexão, no escopo dos direitos fundamentais individuais e sociais, contribuindo assim para que se alcance a dignidade da pessoa humana¹². O direito à desconexão faz parte da preservação dos direitos fundamentais ao lazer, repouso semanal remunerado e férias, previstos na Constituição¹³.

7 Constituição da República Federativa do Brasil [CRFB], art. 7º, incisos XIII, XIV e XV, 5 de outubro de 1988 (Brasil).

8 Vanessa Rocha Ferreira, Claudio Janotti da Rocha e Versalhes Enos Nunes Ferreira, “O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano”, *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas* 8, n. 2 (2020), <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>

9 Letícia Dornelles e Fernanda Marders, “O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental”, *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região* 9, n. 89 (2020): 16-27, <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179812>

10 Dornelles e Marders, “O direito à desconexão do trabalho”.

11 Rocha Ferreira, da Rocha e Nunes Ferreira, “O direito à desconexão e o dano existencial”.

12 Rocha Ferreira e Nascimento Aguilera, “Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador”.

13 CRFB, arts. 6º e 7º.

A desconexão é um direito fundamental representado pelo direito ao não-trabalho fora do seu horário de expediente, podendo o trabalhador se desligar concretamente do trabalho para a preservação da sua saúde, física e mental, permitindo o descanso do corpo e a reposição das energias¹⁴. Sendo assim, caso se limite o tempo livre, haverá impacto na redução do tempo de descanso, interferindo na vida privada, podendo resultar em doenças ocupacionais, tais como ansiedade, estresse, depressão e síndrome de burnout.

3.1. LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO

O limite de horas de trabalho é uma luta antiga dos trabalhadores, conquistada com muitos sacrifícios e mortes, como o evento do dia 1º de maio de 1886, data que deu origem ao Dia Internacional do Trabalhador¹⁵.

Um dos frutos dessas lutas foi a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, cuja primeira convenção estabeleceu o limite máximo de oito horas diárias de trabalho e 44 horas semanais. Essa mesma garantia foi reforçada no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, estabelecendo que todo ser humano tem direito a repouso e lazer, incluindo a limitação razoável das horas de trabalho¹⁶.

Alguns países ainda adotam quantidades de horas semanais de trabalho acima do convencionado pela OIT, no entanto, países, como a Colômbia, estão reduzindo gradativamente a jornada semanal de 48 horas para 42 horas, a ser implementada totalmente em 2027, conforme a Lei 2101 de 2021, e o Chile, com a promulgação da Lei 21561 de 2023, reduzindo a jornada de trabalho de 45 horas para 40 horas semanais, a ser implementada totalmente até 2028. Já a França publicou lei em 2000, com vigência em 2002, prevendo que os trabalhadores em geral teriam uma jornada de trabalho de 35 horas semanais¹⁷.

No Brasil essa adequação ocorreu com a CRFB/88, que reduziu a jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, mantendo o limite de 8 horas diárias. No entanto, essa garantia não é plena, pois a própria CRFB/88 permite a flexibilização¹⁸, facultando a compensação de horários e a redução da jornada,

14 Jorge Luiz Souto Maior, "Do direito à desconexão do trabalho", *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 23 (2003), <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101057>

15 José Antônio Oliveira Silva, "A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador", *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 42 (jan./jun. 2013): 127-156, <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100378>

16 Assembleia Geral da ONU, (1948), "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A), <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

17 Souto Maior, "Do direito à desconexão do trabalho".

18 CRFB, art. 7º, inciso XIII.

mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Além disso, permite jornada de trabalho diferenciada, por negociação coletiva, podendo ser compensada mensal, semestral ou anualmente¹⁹. Em todos os casos, devendo ser respeitado a jornada máximo diária de 10 horas de trabalho previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943.

Essas exceções podem flexibilizar os direitos trabalhistas e, com isso, gerar a precarização das relações de trabalho, principalmente nas questões relacionadas ao trabalho em sobrejornada, podendo impactar a saúde do trabalhador²⁰. Exemplo dessa precarização já ocorre na Espanha, por meio do Real Decreto Legislativo n. 1/1995, que justificou a flexibilização com vistas à ordenação dos tempos de trabalho, à adequação da circunstância produtivas das empresas e à autonomia da vontade²¹.

No Japão a consequência do excesso de horas trabalhadas foi evidenciada pela pesquisa de Tetsunojo Uehata (1991), reportando mortes repentinas por pessoas saudáveis devido à exaustão, situação que foi chamada pelo autor de “karoshi”, (“karo” – excesso de trabalho + “shi” – morte). Tal cenário é resultado das condições de trabalho psicologicamente doentias, as quais perturbam a vida normal do trabalhador, ocasionando um acúmulo de fadiga no corpo, resultando assim em um colapso fatal. No Brasil, esse fenômeno foi detectado junto aos trabalhadores dos canaviais e recebeu o nome de “birôlo”. Segundo Nishiyama e Johnson (1997), a morte por excesso de trabalho (karoshi) não se limita somente à morte por doença cardiovascular, mas também abrange casos de suicídios, os quais recebem o nome de “karojisatsu”²².

3.2. LEGISLAÇÃO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão é a garantia do descanso e o respeito à jornada de trabalho, já positivado em alguns países, como a Colômbia, que tem avançado em termos de garantias para a saúde do trabalho, com a aprovação da Lei 2191 de 2022, denominada Lei da Desconexão. Na França, existe previsão legal sobre o tema desde 2016, regulamentada pela Lei nº 2016-1088, enquanto na Itália essa previsão está vigente desde 2017, por meio da Lei do Senado nº 2233-B.

19 Ibid., inciso XIV.

20 Renato Braz Mehanna Khamis e Alan Martinez Kozyreff, “Contra o Karoshi e a Birôla: análise da efetividade dos mecanismos de proteção contra o excesso de horas de trabalho no Brasil como forma de garantia do direito fundamental à saúde”, *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]* 22, n. 1 (2021): 133–150, <https://doi.org/10.18593/ejll.19587>

21 Oliveira Silva, “A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador”..

22 Khamis e Kozyreff, “Contra o Karoshi e a Birôla: análise da efetividade dos mecanismos de proteção contra o excesso de horas de trabalho no Brasil”.

No Brasil, por sua vez, não há legislação explícita quanto ao direito à desconexão. No entanto, esse direito é resguardado por meio de interpretação integrativa das normas e princípios constitucionais, principalmente em relação ao direito à dignidade humana e ao princípio da proteção ao trabalhador, direito à intimidade, à vida privada, à saúde, à limitação da jornada de trabalho, ao repouso, ao lazer e à convivência familiar e social²³.

Um exemplo disso é o julgado proferido pelo relator Ministro Cláudio Brandão no processo AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464 da 7ª Turma do TST, publicado o 27 de outubro de 2017, o qual expressa ser o excesso de jornada uma das razões para o aparecimento de doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade²⁴. Outro exemplo é a realização de jornada exaustiva pela utilização de dispositivos telemáticos, os quais o judiciário brasileiro tem caracterizado como dano existencial, cuja base é a constante interrupção dos períodos de descanso por conta do trabalho.

O dano existencial se caracteriza não apenas pela efetiva prestação do labor, mas também pela configuração de conduta abusiva do empregador em caso de contato com o empregado em períodos de descanso para tratar de questões do trabalho, representando qualquer conduta capaz de afetar a privação da liberdade, do lazer e do convívio familiar e social, devido a ingerências indevidas por parte do empregador²⁵.

3.3. HIPERCONEXÃO

O avanço tecnológico pode acabar levando o trabalhador a se subjugar às inesgotáveis fontes de informações, com base nas exigências do mercado em busca de profissionais capacitados e bem informados, privando assim o trabalhador do seu descanso e lazer, levando-o a renunciar a sua vida pessoal de convívio social e familiar²⁶. A hiperconexão poderá resultar em doenças como o burnout, considerando que o trabalhador não é uma máquina que executa suas atividades de maneira ininterrupta²⁷.

No Brasil, os empregados mais suscetíveis à violação ao direito à desconexão são aqueles dispensados de controle de jornada de trabalho, que

23 Ferreira, Rocha e Ferreira, "O direito à desconexão e o dano existencial".

24 Ibid.

25 Márcio Henrique Pereira Ponzilacqua e Luana Graciana Silva, "O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro", *Revista Direito e Práxis* 13, n. 1 (2022): 196-221, doi:10.1590/2179-8966/2020/53832.

26 Souto Maior, "Do direito à desconexão do trabalho".

27 Ferreira, Rocha e Ferreira, "O direito à desconexão e o dano existencial".

frequentemente permanecem conectados ao trabalho 24 horas por dia, sete dias por semana²⁸. Exemplo são os teletrabalhadores que exercem suas atividades em suas residências, podendo gerar confusão entre os ambientes de trabalho e de vida privada, e resultar em jornada de trabalho desordenada, sem o devido repouso necessário. Isso dificulta definir em que ponto termina um e começa o outro, gerando uma tensão constante na vida do trabalhador devido à hiperconexão, aproximando-se mais de uma espécie de escravidão digital²⁹.

4. SÍNDROME DE BURNOUT

As condições de trabalho em que não seja respeitado o direito à desconexão pode resultar em *burnout*, palavra que provém da língua inglesa *burn* (queima) e *out* (exterior), podendo ser traduzido como “apagar” ou “combustão completa”, no sentido de esgotamento, de deixar de funcionar por exaustão de energia. Esse termo foi utilizado pela primeira vez em 1953 por Schwartz e Will, nos Estados Unidos, no estudo de “caso Miss Jones” sobre uma enfermeira psiquiátrica desiludida com o trabalho³⁰.

Em 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) incluiu a síndrome do burnout na lista de doenças ocupacionais, com a 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD85, enquadrando a síndrome como uma doença relacionada ao trabalho e não como um transtorno mental³¹. As doenças ocupacionais são os problemas de saúde contraídos pelo trabalhador ao se expor a fatores de risco decorrentes da sua atividade de trabalho, afetando sua saúde física e mental³².

28 Souto Maior, “Do direito à desconexão do trabalho”.

29 Luis Paulo Ferraz de Oliveira e Luciano de Oliveira Souza Tourinho, “Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19”, *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano* 3 (2020), <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.83>; Rocha Ferreira, da Rocha e Nunes Ferreira, “O direito à desconexão e o dano existencial”; Rocha Ferreira e Nascimento Aguilera, “Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador”.

30 Mary Sandra Carlotto, e Sheila Gonçalves Câmara, “Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil”, *Psico* 39, n. 2 (2008), <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/1461>; Ferraz de Oliveira e de Oliveira Souza Tourinho, “Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica”.

31 Péricles Nóbrega de Oliveira e Diva Ester Okazaki Rowe, “Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia: devemos esperar um “novo normal” no serviço público?”, *EnANPAD* (2022): 2177-2576, <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/e6be4c22a5963ab-00dfe8f3b695b5332.pdf>

32 Christina Maslach, e Michael P. Leiter, “Burnout”, en *Encyclopedia of Mental Health*, v. 1 (Elsevier Inc, 2016), 222–227, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X>

A legislação brasileira prevê a síndrome do burnout como um problema de saúde resultante do ambiente laboral. Contudo, a proteção legal ainda não é suficiente para responsabilizar o empregador pelos danos causados pela doença, tampouco para indenizar o trabalhador pela perda da força laboral e efeitos na sua vida social. A dificuldade está na comprovação do nexo de causalidade entre a síndrome e o ambiente de trabalho³³.

QUADRO 1. PRINCIPAIS CONCEITOS/DEFINIÇÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT

Perspectivas bidimensionais (Maslach e Leiter, 2008; Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli, 2001; Kalliath, O'Driscoll, Gillespie, e Bluedorn, 2000).	
1) Exaustão emocional	Sentimentos de sobrecarga e esgotamento físico e mental (exaustão afetiva, física e cognitiva).
2) Desligamento	Distanciamento do trabalho e uma experiência negativa em relação ao objeto de trabalho (despersonalização).
Perspectivas tridimensionais (Maslach e Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli e Leiter, 2001; OMS CID-11, 2019).	
1) Exaustão (exaustão emocional)	Falta de energia e de entusiasmo e sentimento de não conseguir enfrentar os estressores (sensação de esgotamento).
2) Cinismo (despersonalização)	Distanciamento afetivo e pessoal em relação ao ambiente de trabalho (sentimentos negativos relacionados ao trabalho).
3) Ineficácia profissional (redução da realização pessoal)	Decorre das outras duas dimensões, o sujeito faz uma autoavaliação, de modo a perceber aspectos negativos do trabalho.
Perspectivas quadridimensionais (Gil-Monte, 2005).	
1) Entusiasmo com o trabalho	Deseja atingir os objetivos organizacionais (ilusão com o trabalho).
2) Exaustão psicológica	Fadiga física e emocional relacionada ao trabalho (desgaste psíquico).
3) Indolência	Comportamentos com atitudes negativas e de indiferença em relação ao trabalho e aos colegas.

33 Ferraz de Oliveira e de Oliveira Souza Tourinho, "Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica".

3) Culpa	Emoção social ligada às relações interpessoais, especialmente direcionada a pessoas com as quais o trabalhador mantém relações.
----------	---

Fonte: Oliveira e Rowe, 2022³⁴; Perniciotti et al., 2020³⁵.

No entanto, no Brasil, esses direitos são reconhecidos pelo judiciário, como no processo RR: 327001120065010246, o TST que reconheceu a síndrome de burnout como causa que enseja indenização por dano moral e material, sendo conceituada pela relatora do processo, Deláide Miranda Arantes, como “distúrbio psíquico que tem como principal característica o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho desgastantes do ponto de vista físico, emocional e psicológico”. Atualmente existem diversas definições e conceitos sobre a síndrome de burnout, conforme o Quadro 1.

As três dimensões, todas independentes, conforme propostas por Maslach e Jackson (1981), corresponde à descrição mais aceita e amplamente utilizada, tendo popularizado o conceito de burnout e o legitimado como uma importante questão social, levando à adoção do termo síndrome de burnout³⁶. Além disso, conforme o Quadro 1, o conceito de Maslach é semelhante à definição da OMS, com a principal diferença residindo no foco.

Enquanto Maslach se concentra na experiência individual do profissional, a OMS aborda o burnout como um fenômeno ocupacional mais amplo, reconhecendo ser mais que um problema que acomete os trabalhadores, mas também uma questão organizacional, pois considera ser resultado de estresses crônicos não tratados adequadamente no ambiente de trabalho.

A perspectiva tridimensional utiliza alguns modelos que explicam o fenômeno como um processo gradual e psicossocial, tendo as características do trabalho como suas principais causadoras, sendo elas:

- **Exaustão (sensação de esgotamento de energia):** representa a dimensão de estresse individual básica do burnout, é a qualidade central, a manifestação mais óbvia da síndrome do burnout. Surge geralmente como resposta a uma carga excessiva de trabalho, sentimentos de estar sobrecarregado e a pressão do tempo para realizar o trabalho. Como

34 Nóbrega de Oliveira e Okazaki Rowe, “Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia”.

35 Patrícia Perniciotti, Carlos Vicente Serrano Júnior, Regina Vidigal Guarita, Rosana Junqueira Morales e Bellkiss Wilma Romano, “Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção”, *Rev. SBPH* 23, n. 1 (Jan./Jun. 2020), <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v23n1/05.pdf>

36 Nóbrega de Oliveira e Okazaki Rowe, “Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia”.

mecanismo de enfrentamento da exaustão, podem se desencadear ações para se distanciar emocional e cognitivamente do trabalho, como forma de lidar com a sobrecarga³⁷.

- **Cinismo em relação ao trabalho (sentimentos negativos):** representa uma dimensão motivacional e interpessoal de distanciamento do burnout, caracterizada por uma resposta negativa, cínica ou excessivamente desapegada em relação a vários aspectos do trabalho. Tentativa de se criar uma distância emocional entre o indivíduo e as demandas do trabalho. Quando a exaustão (1ª dimensão) se agrava, o cinismo (2ª dimensão) pode ocorrer, sendo considerado uma resposta à exaustão emocional e se constituindo como estratégia de enfrentamento do indivíduo diante do estresse crônico³⁸. Pode ser manifestada por conflitos interpessoais no trabalho e pela falta de apoio social, muitas vezes tratando as pessoas como objeto, de forma distante e impessoal, atitude de indiferença, com insensibilidade afetiva, frequentemente associada a comportamentos de desinteresse e perda de empatia³⁹.
- **Produtividade profissional reduzida (sensação de ineficácia):** é a dimensão de autoavaliação negativa do burnout, com sentimentos de incapacidade profissional, sentimento de incompetência, falta de conquista, fracasso e percepção de que o trabalho não é produtivo ou gratificante. Pode ocorrer quando o trabalhador, já exausto (1ª dimensão) e distanciado (2ª dimensão) das relações, passa a se culpar pela situação em que está, sentimento de desânimo e baixa motivação para continuar a trabalhar, falta de entusiasmo e frustração⁴⁰, com dificuldade de se concentrar e realizar tarefas e falta de propósito no trabalho. Em outros contextos, parece se desenvolver de forma independente das outras duas dimensões, mais ligada à falta de recursos adequados e apoio, estando frequentemente associada à falta de controle sobre o trabalho, falta de reconhecimento e recompensas, e conflitos de valores.

37 Maslach, Schaufeli e Leiter, "Job Burnout"; Appel-Meulenbroek, van der Voordt, Aussems, Arentze and Le Blanc, "Impact of activity-based workplaces on Burnout and engagement dimensions".

38 Maslach, Schaufeli, e Leiter, "Job Burnout"; Christina Maslach e Michael P. Leiter, "Early predictors of job burnout and engagement", *J Appl Psychol.* 93, n. 3 (2008): 498-512, doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498, PMID: 18457483; Perniciotti et al., "Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde".

39 Maslach e Leiter, "Burnout"; Carlotto e Câmara, "Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil"; Perniciotti et al., "Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde".

40 Maslach e Leiter, "Burnout".

Em relação à primeira dimensão, embora teorias mais recentes estabeleçam distinções entre vários aspectos de exaustão – por exemplo, fadiga física, exaustão emocional e cansaço cognitivo ou exaustão física e psicológica –, suas medidas inevitavelmente produzem um único fator de exaustão. No entanto, o fato de que a exaustão é um critério necessário para o burnout não significa que seja suficiente para defini-lo sozinho⁴¹.

A exaustão não é algo simplesmente experimentado, ao contrário, resulta em ações tais como se distanciar emocional e cognitivamente do trabalho, presumivelmente como uma maneira de lidar com a sobrecarga do trabalho. Distanciamento é uma reação tão imediata à exaustão que pesquisas sobre esgotamento apontam consistentemente para um forte relacionamento entre exaustão e cinismo, abrangendo uma ampla gama de contextos organizacionais e ocupacionais⁴².

Maslach e Leiter (1997) propuseram um modelo que se concentra no grau de correspondência ou desajuste entre a pessoa e seis áreas do ambiente de trabalho. Esse modelo organiza uma ampla variedade de correlatos situacionais ao propor seis áreas da vida no trabalho que abrangem as relações centrais com o burnout, sendo elas: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. Essa lista demonstra que as principais causas do burnout não são fatores individuais, sendo que o modelo estabelece o burnout como um mediador importante entre desajustes no trabalho e resultados organizacionais⁴³.

Uma dessas áreas do ambiente de trabalho é a carga de trabalho, a qual pode ser definida como um desajuste por sobrecarga excessiva, podendo também resultar na inadequação das demandas ao perfil do trabalhador, como quando as pessoas não têm habilidades ou inclinação para um certo tipo de atividade. Por exemplo, o trabalho emocional extenuante, com a necessidade de exibir emoções contrárias aos sentimentos reais, relaciona-se à exaustão⁴⁴.

4.1. ESTRESSORES OCUPACIONAIS

O estresse relacionado ao trabalho é conhecido como "estresse ocupacional" e decorre dos prolongamentos das horas trabalhadas, condições de trabalho intensas e privação de sono e alimentação⁴⁵. Combinado a outros fatores

41 Ibid.

42 Maslach e Leiter, "Burnout".

43 Maslach, Schaufeli, e Leiter, "Job Burnout".

44 Ibid.

45 Carlotto, e Gonçalves Câmara, "Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil".

exaustivos, como situações ou experiência que gera sentimentos de tensão, ansiedade, medo, irritação, injustiça, perigo, falta de segurança de trabalho, tal cenário acaba por piorar e desestimular o trabalhador⁴⁶, gerando estresse, causando cansaço extremo e dificuldades de relacionamento, desmotivação e isolamento social⁴⁷.

Esses estressores também podem ser vivenciados ao se enfrentarem condições precárias na organização do ambiente laboral, que são os fatores organizacionais, o trabalhador percebe o ambiente laboral como ameaçador à sua saúde física ou mental, o qual, prejudica sua interação com suas funções e com o ambiente de trabalho pela carga excessiva e exaustiva de trabalho, remuneração e benefícios insuficientes, conflitos com a liderança, baixa autonomia na execução do trabalho, imposição de demandas excessivas ou sem o oferecimento de recursos adequados para enfrentar tais situações, além de perturbações de cunho psicológico e agressões verbais. O estresse ocupacional também pode ser vivenciado devido a fatores externos, quando os clientes desqualificam o serviço desempenhado pelo trabalhador ou, até mesmo, hostilizam o trabalhador sem qualquer sensibilidade⁴⁸.

Além disso, decorre da violação do direito do trabalhador pelo rigor excessivo, principalmente quando existe forte cobrança por produtividade, fixação de metas quase inalcançáveis, horas seguidas de trabalho sem o devido descanso, competitividade, perseguições, humilhação, ameaças, exigência acentuada de responsabilidade e exigência de perfeição técnica com elevados níveis de risco. Todos esses fatores modificam a postura no relacionamento interpessoal, sendo que um dos possíveis efeitos da exposição crônica ao estresse ocupacional é a possibilidade de se desencadear a síndrome de burnout⁴⁹.

O burnout não é sinônimo de estresse ocupacional, mas sim decorre deste. A inabilidade de lidar com os estressores emocionais poderá gerar essa doença, pois o burnout não se trata apenas de se sentir cansado ou estressado, sendo uma condição que afeta o cérebro de maneira real e perceptível, tendo

46 Moisés Rodrigues Potiguara Filho, Yara Catarina Araújo Carreira da Silva e Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira, "O direito à desconexão como meio de prevenção ao Burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho", *Revista Jurídica do CESUPA*, Edição Especial (2023): 78-94, <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/es/article/view/87>

47 Ferraz de Oliveira e de Oliveira Souza Tourinho, "Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica".

48 Perniciotti et al., "Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde"; Ferraz de Oliveira e de Oliveira Souza Tourinho, "Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica".

49 Perniciotti et al., "Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde".

impactos sobre as habilidades de tomada de decisão, memória e capacidade de se concentrar⁵⁰.

4.2. FATORES INDIVIDUAIS E FATORES ORGANIZACIONAIS

São diversos os fatores que contribuem para a etiologia do estresse ocupacional⁵¹, tais como os ambientais, sociais e individuais, em alguns casos se originando na própria pessoa que se sente decepcionada, desmotivada com seu rendimento, por vezes identificando que seu rendimento está sendo menor que sua capacidade laboral ou sua área de conhecimento. Ainda, é possível que o trabalhador perceba que não consegue exercer plenamente seu potencial, pois está em uma função fora da sua área de domínio, casos em que o próprio empregado não se sente pertencente, ou mesmo sente que está sendo tolhido de fazer o que sabe⁵².

Além disso, existem indivíduos com predisposição ao burnout devido a traços de personalidade, como os que são mais suscetíveis aos efeitos de um ambiente de trabalho estressante, com alta carga de trabalho e baixo suporte social⁵³. Cada pessoa reage de forma diferente ao burnout, devido aos fatores humanos individuais. Nesse sentido, as pessoas que trabalham diretamente com o público, por exemplo, estão mais expostas, pois o estopim da síndrome seria o estresse, de tal forma que algumas pessoas se estressam com mais facilidade ou sofrem mais com as pressões do ambiente de trabalho.

No entanto, a síndrome do burnout não está relacionada somente aos fatores individuais, mas também aos fatores organizacionais, como o ambiente de trabalho, sendo que ambos se relacionam ao agravamento da doença, caso não se previnam os agentes causadores do burnout. Bakker et al. (2014) descobriram que aspectos estressantes da situação de trabalho são preditores ainda mais importantes de burnout que as variáveis de controle pessoal⁵⁴.

50 Carlotto, e Gonçalves Câmara, "Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil".

51 Maslach e Leiter, "Early predictors of job burnout and engagement".

52 Rodrigues Potiguara Filho, Araújo Carreira da Silva e da Silva Farinha Pereira, "O direito à desconexão como meio de prevenção ao Burnout".

53 Maslach, Schaufeli, e Leiter, "Job Burnout".

54 Appel-Meulenbroek et al., "Impact of activity-based workplaces on Burnout and engagement dimensions"

4.3. ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Quanto maior a lacuna ou desajuste crônico entre a pessoa e o ambiente de trabalho, maior a probabilidade de burnout, assim como quanto maior a adequação ou ajuste, maior a probabilidade de engajamento com o trabalho. Dessa forma, o engajamento no trabalho é frequentemente visto como o contraponto positivo do burnout.

O engajamento é caracterizado como altos níveis de energia e resiliência, disposição para investir esforço no trabalho e persistência diante de dificuldades, forte envolvimento com as tarefas, entusiasmo, sentimento de significado, orgulho e inspiração e um senso de eficácia, crença na própria capacidade de realizar o trabalho com sucesso e alcançar resultados positivos. Enquanto o burnout reflete um estado de desconexão e exaustão, o engajamento representa o oposto. Nessa relação, a energia é substituída por exaustão, o envolvimento dá lugar ao cinismo, e a eficácia se transforma em ineficácia⁵⁵.

Embora burnout e engajamento sejam frequentemente vistos como opostos, pesquisas também sugerem que a relação entre eles é mais complexa, pois os trabalhadores podem experimentar elementos de ambas as condições simultaneamente. Por exemplo, alguém pode sentir altos níveis de dedicação, mas também apresentar sinais de exaustão. Ainda, as intervenções que promovem engajamento têm o potencial de prevenir ou mitigar o burnout, tornando-o um foco importante para organizações.

5. RESULTADOS

Para Bakuri (2018), o trabalho pode ser fonte tanto de saúde quanto de adoecimento, pois quando há equilíbrio entre os fatores humanos e as condições laborais, os efeitos são positivos. Caso contrário, podem emergir efeitos negativos, tais como o adoecimento por sobrecarga e ritmo de trabalho, principalmente pela hiperconexão, pela falta de sociabilidade, resultando em irritabilidade, isolamento social, solidão e frustração, podendo levar à depressão, exaustão e, inclusive, ao acometimento pela síndrome de burnout⁵⁶.

55 Maslach, Schaufeli, e Leiter, "Job Burnout".

56 Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino, "As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19", em *II Encontro Virtual do CONPEDI. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*, coords. Eloy Pereira Lemos Junior e Yuri Nathan da Costa Lannes (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2020), 89-104, <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/iPic5204GvJ8c5bQ.pdf>; Ferreira e Aguilera, "Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador".

Os sintomas de burnout normalmente surgem de forma leve, mas tendem a piorar com o passar do tempo, podendo ser algo passageiro, mas também podendo ser o início da síndrome de burnout, principalmente quando presente no ambiente de trabalho uma das áreas do modelo proposto por Maslach e Leiter (1997), que é o objeto de estudo, a “carga de trabalho”. Essa é a causa ligada mais diretamente à questão da exploração e da violação dos direitos do trabalho, principalmente pelo excesso da jornada de trabalho e prazos para a conclusão dos trabalhos, levando assim à hiperconexão do trabalhador.

Mesmo com o avanço na legislação, como na Colômbia, Chile e França, a dignidade do direito à desconexão muitas vezes é comprometida com o advento das novas tecnologias, devido à necessidade de se estar conectado 24 horas por dia, sempre disponível para atender as necessidades do empregador, recebendo demandas fora de seu horário de trabalho. Situação essa que mistura ambiente laboral e ambiente de lazer, uma vez que há esse canal de comunicação direito e ininterrupto, influenciando diretamente no horário destinado ao descanso e ao lazer⁵⁷.

A hiperconectividade dificulta o relaxamento e o desligamento mental do trabalho, podendo resultar em burnout, portanto, é necessário que se garanta o direito à desconexão, ou seja, o direito de se desligar completamente do trabalho fora do horário de expediente, diminuindo a sensação de estar sempre disponível e a pressão por respostas imediatas.

Para prevenção dessas situações, para que não resultem em burnout, uma das estratégias mais utilizada é o autocuidado, porém, estudos indicam um aumento do número de casos de burnout apesar dessas iniciativas, pois está sendo ignorado um outro fator, o organizacional, correspondendo à verdadeira causa do burnout. Na maioria das vezes, o problema está na organização e em sua cultura, não no funcionário. Dessa maneira, é necessário examinar a liderança e o papel das organizações nesse problema.

Os estudos apresentam como solução, para a prevenção do burnout, as intervenções, em conjunto, visando mudar o indivíduo e mudar a organização. As focadas nas mudanças do indivíduo realmente se concentram em melhorar a resiliência e a capacidade de lidar com os estresses, como treinamento em habilidades de enfrentamento, apoio psicológico, desenvolvimento de competências e estímulo ao autocuidado.

Já as focadas na mudança organizacional devem incluir intervenções como redesenho do trabalho no sentido de ajustar a carga de trabalho, promoção da justiça organizacional, fortalecimento da comunidade no local de trabalho no

sentido de aumentar o senso de pertencimento, alinhamento dos valores do indivíduo com os valores da organização, programas de bem-estar organizacional, como horários flexíveis e políticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Outro fator importante na prevenção do burnout seria a importância do engajamento, que implica produtividade organizacional e o bem-estar dos empregados. Nesse sentido, aqueles que mostram melhor desempenho e criatividade têm menor probabilidade de abandonarem o emprego, contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais positivo, influenciando colegas e promovendo maior coesão na equipe.

O engajamento pode promover um melhor alinhamento entre as seis áreas do ambiente do trabalho e as expectativas e capacidades dos trabalhadores, bem como entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, sendo que uma carga de trabalho excessiva pode resultar em exaustão, enquanto a dedicação leva ao envolvimento. Um ambiente de trabalho justo e com valores alinhados aos do indivíduo contribui para o engajamento, enquanto a injustiça e os conflitos de valores podem levar ao cinismo e à desilusão.

6. CONCLUSÕES

O burnout é um processo gradual em resposta a condições de trabalho adversas e exposição prolongada a fatores estressantes no trabalho. A identificação e a intervenção precoces são cruciais para prevenir as consequências negativas do burnout para o indivíduo e para a organização. Vale ressaltar que uma das suas principais causas é a hiperconexão no trabalho, em virtude principalmente do avanço tecnológico, que acarreta no desafio de fazer com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o trabalhador.

A melhor indicação para o tratamento da síndrome do burnout são os acompanhamentos psicoterápico e farmacológico e intervenções psicossociais. Entretanto, muitas pessoas não buscam ajuda médica por não saberem ou não conseguirem identificar todos os sintomas, acabando, muitas vezes, por negligenciar a situação, sem saberem que algo mais sério poderia estar acontecendo.

O burnout não é apenas uma questão individual, mas um problema organizacional e social. Trata-se de um fenômeno complexo que reflete uma desconexão entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, manifestando-se por meio de exaustão, cinismo e ineficácia.

Ao entender e abordar suas causas e consequências, é possível criar ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis, beneficiando tanto indivíduos quanto organizações, com intervenções individuais (modificar a

pessoa), organizacionais (modificar o ambiente de trabalho), isoladamente ou em conjunto, com a finalidade de prevenção por meio da diminuição do estresse ocupacional⁵⁸.

O adoecimento do trabalhador não afeta apenas o trabalhador, mas também suas famílias, colegas e, em última análise, a produtividade e a saúde das organizações, pois o afastamento do trabalhador gera um custo que impacta no resultado da empresa, além dos custos de treinamento e reposição do novo trabalhador⁵⁹. As consequências podem ainda envolver o aumento do absenteísmo, maior número de acidentes de trabalho, diminuição da qualidade de vida no trabalho e aumento de conflitos interpessoais.

O respeito à limitação da jornada de trabalho⁶⁰ garante ao trabalhador o tempo para que possa gozar de outros direitos individuais consagrados pela Constituição Federal Brasileira, tais como o direito à desconexão, que permite a regeneração física e mental. Portanto, deve-se estabelecer uma jornada de trabalho factível com a dignidade humana, prevendo o total desligamento do local do trabalho para que se possa usufruir do direito ao descanso.

Em relação à questão educativa, é importante a conscientização sobre o burnout, sendo fundamental que trabalhadores e empregadores estejam informados sobre os sintomas, as causas e consequências da síndrome, bem como sobre a prevenção, com implementação do direito à desconexão, a gestão do estresse e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, que são cruciais para reduzir a incidência de burnout.

Capacitar os trabalhadores a gerenciarem o estresse por meio de treinamentos pessoais pode ser mais eficaz quando combinado com as mudanças organizacionais que abordem os principais estressores do trabalho, além disso, é essencial cultivar o engajamento que é prevenção do esgotamento, conforme sugerido pelo modelo das seis áreas do ambiente de trabalho.

Por fim, é necessário criar condições nos ambientes profissionais que levem a uma força de trabalho saudável, feliz e produtiva, para isso, devemos usar as ferramentas certas para que se alcance uma solução em nível organizacional, caso contrário, teremos muitas perdas de produtividade por afastamento dos trabalhadores, aumento de despesa com saúde e até mesmo mortes, como as ocorridas no Japão.

58 Perniciotti et al., “Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção”.

59 Rocha Ferreira e Nascimento Aguilera, “Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral”.

60 CRFB, inciso XIII.

REFERÊNCIAS

- Appel-Meulenbroek, Rianne, Theo van der Voordt, Rik Aussems, Theo Arentze, and Pascale Le Blanc. "Impact of activity-based workplaces on Burnout and engagement dimensions". *Journal of Corporate Real Estate* 22, num. 4, (2020): 279-296, <https://doi.org/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
- Assembleia Geral da ONU, (1948), "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
- Carlotto, Mary Sandra e Sheila Gonçalves Câmara. "Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil". *Psico* 39, n. 2 (2008). <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/1461>
- Cooper, Donald R. e Pamela S. Schindler. *Métodos de pesquisa em administração*. 12ª ed. AMGH, 2016.
- Constituição da República Federativa do Brasil [CRFB]. 5 de outubro de 1988 (Brasil).
- Dornelles, Letícia e Fernanda Marders. "O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental". *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região* 9, n. 89 (2020): 16-27. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179812>
- Ferraz de Oliveira, Luis Paulo e Luciano de Oliveira Souza Tourinh. "Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19". *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano* 3 (2020). <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.83>
- Maslach, Christina e Michael P. Leiter. "Burnout". In *Encyclopedia of Mental Health*. v. 1. Elsevier Inc, 2016. <https://doi.org/10.1016/978-0-12-397045-9.00149-X>
- Maslach, Christina e Michael P. Leiter. "Early predictors of job burnout and engagement". *J Appl Psychol.* 93, n. 3 (2008): 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498. PMID: 18457483.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli e Michael P. Leiter. "Job Burnout". *Annual Review of Psychology* 52 (2001): 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mehanna Khamis, Renato Braz e Alan Martinez Kozyreff. "Contra o Karoshi e a Birôla: análise da efetividade dos mecanismos de proteção contra o excesso de horas de trabalho no Brasil como forma de garantia do direito fundamental à saúde". *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]* 22, n. 1 (2021): 133–150. <https://doi.org/10.18593/ejll.19587>
- Nóbrega de Oliveira, Péricles e Diva Ester Okazaki Rowe. "Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia: devemos esperar um "novo normal" no serviço público?". *EnANPAD* (2022): 2177-2576. <https://anpad.com.br/>

uploads/articles/120/approved/e6be4c22a5963ab00dfe8f3b695b5332.pdf

Oliveira Silva, José Antônio. "A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 42 (jan./jun. 2013): 127-156. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/10037>

Pereira Ponzilacqua, Márcio Henrique e Luana Graciana Silva. "O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro". *Revista Direito e Práxis* 13, n. 1 (2022): 196-221. doi:10.1590/2179-8966/2020/53832.

Perniciotti, Patrícia, Carlos Vicente Serrano Júnior, Regina Vidigal Guarita, Rosana Junqueira Morales e Bellkiss Wilma Romano. "Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção". *Rev. SBPH* 23, n. 1 (Jan./Jun. 2020). <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v23n1/05.pdf>

Rocha Ferreira, Vanessa, Claudio Janotti da Rocha e Versalhes Enos Nunes Ferreira. "O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano". *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas* 8, n. 2 (2020). <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>

Rocha Ferreira, Vanessa e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera. "Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral". *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho* 7, n. 1 (2021). <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7564>

Rocha Ferreira, Vanessa e Fabiana Sabino. "As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19". Em *II Encontro Virtual do CONPEDI. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*, coords. Eloy Pereira Lemos Junior e Yuri Nathan da Costa Lannes. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2020. 89-104. <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/iPic5204GvJ8c5bQ.pdf>

Rodrigues Potiguara Filho, Moisés, Yara Catarina Araújo Carreira da Silva e Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira. "O direito à desconexão como meio de prevenção ao Burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho". *Revista Jurídica do CESUPA. Edição Especial* (2023): 78-94. <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/es/article/view/87>

Souto Maior, Jorge Luiz. "Do direito à desconexão do trabalho". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 23 (2003). <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101057>