

UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UnRV) - CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO

RAPHAELLA RODRIGUES PIMENTA

A SÍNDROME DE BURNOUT DESENVOLVIDA EM DECORRÊNCIA DA
ATIVIDADE LABORAL PELO OBREIRO E SEUS REFLEXOS.

CAIAPÔNIA, GO

2020

RAPHAELLA RODRIGUES PIMENTA

**A SÍNDROME DE BURNOUT DESENVOLVIDA EM DECORRÊNCIA DA
ATIVIDADE LABORAL PELO OBREIRO E SEUS REFLEXOS.**

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde – Campus Caiapônia como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Reinaldo Fernandes Moraes

CAIAPÔNIA, GO

2020

SUMÁRIO

1 TEMA E DELIMITAÇÃO	03
2 PROBLEMA	03
3. HIPÓTESES.....	03
4 JUSTIFICATIVA	04
5 REVISÃO DE LITERATURA.....	05
5.1 SAÚDE DO OBREIRO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES LABORAIS	05
5.2 SÍNDROME DE BURNOUT: DEFINIÇÕES, SINTOMAS E VÍTIMAS.....	07
5.2.1 Diferenças entre <i>stress</i> e Burnout	08
5.2.2 Classificação da Síndrome de Burnout enquanto patologia	09
5.3 AMPARO PREVIDENCIÁRIO AO OBREIRO COM SÍNDROME DE BURNOUT	10
5.2 RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADOR	11
6 OBJETIVOS	12
6.1 OBJETIVO GERAL	12
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
7 METODOLOGIA PROPOSTA.....	13
8 CRONOGRAMA.....	14
9 ORÇAMENTO	15
REFERÊNCIAS.....	16

1 TEMA E DELIMITAÇÃO

Nos tempos hodiernos, as doenças ocupacionais têm sido uma das grandes causas da perda de capacidade produtiva/laborativa pelo trabalhador, bem como de seu afastamento do pacto laboral. A busca pelo reconhecimento profissional ou, até mesmo, pela permanência do emprego, competitividade ou o exercício de atividades que demandam responsabilidade extrema geram o esgotamento mental do obreiro e, de forma consequente, a síndrome que é objeto desta pesquisa. Pensando nisso, esse estudo analítico terá como tema e delimitação “A Síndrome de Burnout e seus reflexos no contrato de trabalho: uma análise da Lei 8.213/91”.

2 PROBLEMA

A busca pelo reconhecimento profissional ou, até mesmo, para ter garantida a permanência no emprego gera inúmeras consequências ao trabalhador, como exemplo: o adoecimento (físico e/ou mental). Os males deixados pelos desgastes físicos ou mentais oriundos do labor, deterioram tanto sua vida profissional quanto pessoal, enfraquecendo o homem enquanto ser sociável. Os danos de natureza psíquica vêm aumentando demasiadamente o número de afastamentos do trabalhador junto a seu labor, dentre eles, a síndrome ora objeto deste estudo.

Mediante o exposto, emerge a seguinte problemática: Nos termos do art. 20, I da Lei 8.213/91, a Síndrome de Burnout pode ser considerada como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho?

3 HIPÓTESES

Diante do assunto a ser estudado, levantou -se as seguintes hipóteses:

- Em alguns anos, transtornos mentais como a Síndrome de Esgotamento Profissional ocuparão o primeiro lugar em afastamento temporário ou definitivo gerando uma alta demanda de benefícios previdenciários.
- Segundo entendimento majoritário dos tribunais trabalhistas pátrios, a Síndrome de Burnout adquirida pelo Obreiro, cuja causa esteja diretamente ligada ao ambiente

laboral ou em suas atividades laborais é considerada doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho.

- Sendo considerada doença do trabalho, deve o trabalhador receber benefício previdenciário sobre a sigla B91 (auxílio acidentário).
- Possibilidade de requerer a estabilidade acidentária de 12 meses após a cessação da incapacidade e retorno ao labor.
- A síndrome de Burnout, sendo passageira, pode resultar na incapacidade temporária e, com isso, receberá o obreiro o auxílio-doença acidentário. Outrossim, caso resulte na incapacidade total e definitiva para o exercício laboral, o obreiro pode aposentar-se por invalidez.

4 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa visa demonstrar os problemas causados pelo acometimento da síndrome ora em estudo, podendo ser equiparada como acidente de trabalho. A Síndrome de Burnout dispõe de muitos estudos relacionado a área da saúde, mas que pouco é abordada no âmbito jurídico. No entanto, os transtornos mentais estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho e por consequência, no meio jurídico.

A necessidade de combater o preconceito contra as doenças ocupacionais visando dar mais dignidade e credibilidade aos trabalhadores que passam por isso, bem como proteger seus direitos, é de extrema importância no contexto em que a relação empregado e empregador se encontra atualmente. Deste modo, esta pesquisa se dispõe a abordar um tema de grande relevância para o Direito, de modo a trazer maior conhecimento sobre a Síndrome de Burnout, que afeta uma boa parcela dos empregados e, até mesmo, os empregadores, além de buscar dar maior visibilidade às doenças que muitas vezes são desconhecidas aos olhos da maioria, sendo, outrossim, confundida com cansaço ou estresse.

A relevância do tema se impõe ainda mais quando consideradas as mudanças na lei trabalhista. Acredita-se que o estudo norteará não só comunidade jurídica acadêmica, mas operadores de direito, bem como trará informação à sociedade, em especial os obreiros.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1 SAÚDE DO OBREIRO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES LABORAIS

O conceito de saúde difundido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), dispõe que seja um estado de total bem-estar, seja ele físico, mental ou social. Desse modo, não se pode afirmar que para o indivíduo ter saúde, se resume em não estar doente ou enfermo.

Para Perkins (2017), o conceito de saúde pode ser descrito como estado de equilíbrio, tanto da forma, quanto da função do organismo, sendo o resultado do sucesso no ajuste ao que tende incomodá-lo, em um processo de ajuste e reajuste ao meio ambiente.

Considerando o ambiente laboral, a saúde do obreiro é definida como um bem agregado aos valores inseridos no trabalho. Isso significa que o empregado, ao ser admitido em alguma função, reflete a posse de diversos bens jurídicos, além da saúde, sendo estes a capacidade de trabalho, bem como a disposição para exercer suas atividades. Desse modo, cabe ao empregador garantir que tais bens sejam resguardados, utilizando os meios indicados para que isso possa ocorrer (BARROS, 2017).

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o empregador ao constituir um posto de trabalho, assume os riscos de qualquer atividade exercida, incluindo sobre aqueles que se encontram a ele ligado, enquanto prestador pessoal de serviço. Qualquer instituição que admita o trabalhador é definida como empregadora, mesmo as associações recreativas ou sem fins lucrativos (MENDES, 2013).

Destarte, o local de trabalho deverá ser seguro, tanto física quanto psicologicamente. Esse aspecto se encontra posto na Constituição de 1988, mais precisamente em seu Artigo 7º, XXVIII, o qual ressalta:

O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado. A falta de saúde do empregado gera a incapacidade, e se decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho, a responsabilidade civil do empregador por dano material e/ou moral é uma técnica utilizada para reparar o dano e proteger a incapacidade, independente de seguro contra acidente feito por ele (BRASIL, 1988, s.p.).

O ordenamento jurídico pátrio traz estruturas capazes de garantir a defesa da saúde do trabalhador e, conforme preceitua Martins (2017, p.632), “a segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde

do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador”.

Conforme disposto na CLT, sobretudo no artigo 157 da Lei 5.452/1943, as organizações são responsáveis por cumprir as regras relativas à segurança e medicina do trabalho. Isso significa zelar para que o meio ambiente laboral seja livre de acidentes, bem como de doenças ocupacionais. Rege a norma que esses aspectos precisam ser rigorosamente acompanhados de medidas internas e fiscalizações externas (BRASIL, 1943; BARROS, 2017).

Ainda de acordo com Barros (2017), os riscos referentes à segurança no ambiente laboral devem ser assumidos pelo empregador, e de igual forma, as normas a serem adotadas é de sua responsabilidade. Nesse sentido, compreende-se que seja obrigação do empregador dispor dos equipamentos necessários para a proteção física do obreiro e do mesmo modo, garantir que o meio ambiente de trabalho seja psicologicamente saudável para o exercício das atividades laborais.

De acordo com Gomes (2017), cabe ao empregador realizar o pagamento do seguro de acidente de trabalho, uma vez que esse tem sua obrigatoriedade prevista na legislação brasileira. Assim, “[...] a rigor, o segurado não é o empregado, mas sim o empregador, que transfere a obrigação de indenizar a vítima, através de prestação pecuniária, a Previdência.” (GOMES, 2017, p.521).

Do mesmo modo, assim leciona Tavares (2018, p. 94) “o montante das despesas decorrentes de acidente do trabalho é pago pelo empregador por meio do recolhimento de uma taxa ao INSS cuja variação percentual obedece a graduação de risco da empresa”. Destaca-se que esse percentual corresponda de 1 a 3% da folha salarial.

Gomes (2017) reforça que existem outras medidas preventivas que podem ser adotadas pelo empregador no sentido de manter o meio ambiente laboral livre de riscos. Não obstante, são citadas duas categorias de fatores que preponderam sobre a proteção do obreiro, sendo assim descritas:

Os fatores externos e os individuais, classificando, entre os primeiros, o gênero do trabalho, o horário, a continuidade ininterrupta dos dias de serviço, a temperatura do ambiente, a claridade e a intensidade do trabalho; e, entre os segundos, a constituição psicossomática do trabalhador, a idade, a instrução, o tempo de serviço e o regime de vida que tem. (GOMES, 2017, p. 530).

Dentre as síndromes que receberam a classificação de doenças ocupacionais, podendo ser consideradas acidentes de trabalho, se encontra a Síndrome de Burnout, a qual é descrita no próximo tópico.

5.2 SÍNDROME DE BURNOUT: DEFINIÇÕES, SINTOMAS E VÍTIMAS

O trabalho é uma ocupação que o ser humano exerce por muito tempo no decorrer de sua vida. Esta ocupação muitas das vezes causa sentimento de capacidade, de conquista, proporcionando assim um bem-estar ocupacional, onde a pessoa se identifica com sua ocupação, pois a mesma passou anos de sua vida se preparando através de estudos, de leituras, de buscas incessantes para alcançar o patamar profissional, por isso se encontra realizada com o status profissional.

Mas, para muitas pessoas a vida profissional pode ser uma forma de frustração, de desânimo, desmotivação. O trabalhador se sente sobrecarregado, cansado, pois é incumbido de muitas responsabilidades. E os reconhecimentos tão desejados como a valorização pessoal, financeira, social acabam não fazendo parte do seu meio, causando sentimentos negativos.

Segundo Pereira (2015), o que é uma fonte de reconhecimento e de satisfação para alguns, para outros é uma angústia, uma expiação a ser cumprida até que a aposentadoria venha trazer a libertação, o que nem sempre alivia, pois os melhores anos da vida já passaram.

Quando a satisfação não acontece, a tristeza chega, o sentimento de incapacidade toma conta, é preciso tomar cuidado, pois estes podem ser sintomas de uma doença, não muito conhecida, porém é causadora de muitos problemas psicológicos e físicos, a chamada Síndrome de Burnout.

Burn out é um termo do idioma inglês que significa o ponto de limite a partir do qual algo parou ou se acabou por absoluta falta de energia, algo que se tornou inoperante pelo seu uso, da mesma forma que um termo coloquial para se referir à destruição acarretada pelo uso crônico de drogas. A chama de uma vela que se apaga, o drogadito que tomou todas, a queima de uma lâmpada por um curto – circuito são exemplos do emprego dessa expressão em inglês. Na psicologia, o termo é utilizado como uma metáfora que expressa o esgotamento físico, mental e emocional do trabalhador em função do labor que vem desempenhando. (PEREIRA, et al., 2015, p. 10-11)

Este esgotamento físico, mental e emocional do trabalhador, é denominado síndrome de Burnout, essa síndrome tem como características, a exaustão emocional, desumanização e redução da realização pessoal. Segundo Pereira (2010), no Brasil, essa síndrome começou a ser

pesquisada em meados da década de 1990, mas sua definição enquanto doença do trabalho somente veio bem depois desses estudos iniciais.

Segundo Pereira (2015) estes sintomas são característicos da Síndrome de Burnout, porém não se manifestam todos de uma vez, porque isso depende de alguns fatores para a presença destes agravantes, deve-se observar a predisposição genética, fatores sociais e ambientais que de fato vão influenciar de forma individual na pessoa.

Estes sintomas podem influenciar de forma negativa a vida familiar da pessoa, pois acaba se isolando, afastando-se da família, dos amigos, e isso muitas vezes tem como consequência o divórcio, a separação, pelo não entendimento da doença e das dificuldades que a pessoa está vivenciando. Porém estes sintomas não são apenas a Síndrome de Burnout o professor pode estar também estressado.

5.2.1 Diferenças entre *stress* e Burnout

O Burnout e o stress têm alguns sintomas em comum, dificultando a diferenciação entre os dois, porém não são iguais. O stress pode ser de âmbito negativo e positivo, denominados *Eustress* e *Distress*, no qual *Eustress* é considerado algo motivador, que faz com que a pessoa seja produtiva, aumentando o seu ritmo de trabalho. Já o *Distress* pode ser entendido como uma tentativa de superação que fracassa.

A Síndrome de Burnout é sempre negativa, causando desgaste, desmotivação, a pessoa responsabiliza sempre o trabalho por seu estado. O indivíduo possui características, como ironia, irritabilidade, e problemas no meio social do trabalho. Lembrando que o *stress* é característico do individualismo, e o Burnout engloba o meio, afetando tanto a pessoa que sofre da doença, quanto seus colegas de trabalho.

Para Sobrinho (2018), a Síndrome de Burnout pode ser diagnosticada em várias profissões de caráter assistencial, seja ela médicos, profissionais da educação, psicólogos, bombeiros, assistentes sociais, policiais, entre outros que lidam diretamente com pessoas que precisam de ajuda.

Segundo Pereira (2015), coube a Herbert J. Freudenberger ser primeiro a utilizar a denominação em seu artigo *Staff Burn-out*, em 1974, para alertar a comunidade científica dos problemas a que os profissionais da saúde se encontravam expostos em função do trabalho. Os

primeiros estudos se deram com os profissionais da saúde, sendo os mais afetados na época, porém, atualmente a Síndrome não se restringe somente aos profissionais da saúde.

Ademais, é possível observar a presença desta síndrome com muita intensidade nos professores, pois os mesmos enfrentam muitas dificuldades no decorrer do seu trabalho, essas dificuldades contribuem para o desenvolvimento de sintomas como o *stress* ocupacional, que em seguida pode desencadear a Síndrome de Burnout.

Os sintomas de Burnout são evidenciados também pelo desinteresse demonstrado pelo professor em interagir socialmente com seus alunos, além do agravamento de problemas de controle de disciplina em sala de aula, com reflexos nos níveis de produtividade escolar. Há casos em que o professor tem que lidar com a escassez ou a falta de recursos materiais, agravadas pela má gestão de pessoas no cenário organizacional das escolas, o que é também estressante. (SOBRINHO, 2018, p. 31.)

Destaca-se que as múltiplas jornadas de trabalho, muitas vezes força o obreiro a assumir tarefas em mais de uma organização, exercendo suas atividades sem descanso. Isso exige mais horas de deslocamento, maior esforço de adaptação a ambientes diversos, sobrecarga física e cognitiva.

A Síndrome de Burnout é de fato uma doença, que se não tratada pode causar danos maiores. Os sintomas são prejudiciais ao estado físico e psicológico da pessoa prejudicando-a na sua vida profissional e pessoal.

5.2.2 Classificação da Síndrome de Burnout enquanto patologia

Segundo Pereira (2015), devido ao aprofundamento dos estudos sobre as doenças ocupacionais, bem como sobre a Síndrome de Burnout e sua gravidade, no Brasil passou a ser uma doença do exercício laboral. Entretanto, ainda não é reconhecida da merecida forma. Por apresentar sintomas invisíveis, geralmente psicológicos, a lei que reconhece a Síndrome de Burnout não é empregada adequadamente,

Por conter diversos fatores que contribuem para a decorrência desta síndrome é difícil comprovar que seu surgimento foi no local de trabalho, dificultando assim os direitos dos trabalhadores.

Para que o funcionário tenha seus direitos preservados, seu afastamento deve ser caracterizado como auxílio-doença acidentário (Brasil, Lei nº 8.213/1991). Também há a ressaltar que a partir da Lei nº 9.732/1998, a empresa é responsável pelo custeio da aposentadoria especial, não ficando a cargo da seguridade social o financiamento deste benefício. (PEREIRA, 2015, p. 23.)

A empresa será responsável, por emitir uma comunicação de acidente de trabalho (CAT), para o Instituto Previdenciário. Este acontecimento é considerado prejudicial para a empresa, a qual tem que arcar financeiramente com todas as despesas do funcionário, custeando principalmente sua aposentadoria.

Segundo menciona Pereira (2015), a partir de 2007, entra em vigor a lei de nº 11.430/2006, possibilitando o diagnóstico através de perícia onde o portador através do NTE – Nexo Técnico Epidemiológico, comprovante da doença, será o documento que comprova, que será apresentado para o seu empregador podendo assim a aposentadoria ser concedida pelo INSS.

Pode-se perceber a ocorrência de avanços em relação à Síndrome de Burnout, e um dos principais é a aceitação das pessoas, tanto a portadora, quanto os colegas de trabalho e a instituição na qual a pessoa trabalha. Isso faz com que seja tratada com respeito e dignidade, sem ser taxada de preguiçosa, incompetente, ou má profissional.

5.3 AMPARO PREVIDENCIÁRIO AO OBREIRO COM SÍNDROME DE BURNOUT

O adoecimento do obreiro causado pela Síndrome de Burnout é considerado um acidente de trabalho atípico, sendo derivado de doença profissional. Nesse caso a Previdência Social, por meio da Caracterização de Acidente de Trabalho (CAT) assim como do afastamento remunerado apoia o trabalhador enquanto passa pela reabilitação.

Para que o respectivo acidente seja caracterizado e notificado ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS é necessário o procedimento da Comunicação de Acidente de Trabalho. Caso haja omissão do empregador, pode ser suprido por terceiro interessado, o próprio trabalhador ou sindicato representativo. Além disto, considerando que o acidente informado é registrado junto ao INSS, será benéfico para o trabalhador, pois o valor do benefício tende a ser melhor dentre os demais. (PEREIRA, 2015, p. 168).

Porquanto seja necessária a prevenção, bem como o tratamento da Síndrome de Burnout, essa foi inserida pela Previdência Social na lista do Código Internacional de Doenças (CID), no conjunto de Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados à atividade laboral, sendo classificada no grupo V, CID-10. Segundo Andrade (2018), sua descrição a coliga ao ritmo de trabalho cujo sofrimento eleva as dificuldades físicas e mentais, principalmente no contexto laboral.

Com a classificação, o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, alterou o Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1.999. Cumpre ressaltar que no seu anexo II, o qual discorre sobre os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou no ambiente laboral, conforme previsão dada pelo artigo 20 da Lei nº 8.213 de 1991, inseriu a Síndrome de Burnout na lista B, sob o título de transtornos mentais e do comportamento (BRASIL, 1991; BRASIL, 1999, BRASIL, 2007).

Ademais, o trabalhador adoecido pela Síndrome de Burnout goza de direito aos benefícios previdenciários, uma vez que se caracterize o acidente de trabalho. Ao se constatar a doença e caracterizar o acidente de trabalho, as prestações garantidas ao obreiro passam a ser pagas, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

5.4 RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADOR

Conforme previsto no Artigo 7º, inciso XXII da Constituição de 1988, cabe ao empregador reduzir os riscos referentes à atividade laboral. Para tanto, são utilizadas normas referentes à saúde, higiene e segurança. Nesse sentido, torna-se dever do empregador oferecer ao obreiro um meio ambiente de trabalho que seja saudável de forma que, em caso de desligamento, goze das mesmas condições de saúde de quando assumiu as funções.

Destarte, a CLT consigna ao empregador a obrigação de proteger a saúde física e psíquica do trabalhador, no sentido de evitar que este adquira alguma doença ocupacional. Nesse sentido, conforme o artigo 157 da referida legislação:

Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício de fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943, s.p.).

Sob essas circunstâncias, quando se trata da Síndrome de Burnout, o obreiro passa a ter direito à indenização, tanto moral, quanto material. Isso ocorre porque, de acordo com o artigo 21, inciso I da Lei nº8.213/1991 a doença poderá ser equiparada ao acidente de trabalho.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Identificar como as doenças ocupacionais afetam as atividades laborais tendo como ponto de partida o adoecimento do obreiro, causado pela Síndrome de Burnout e as garantias impostas no artigo 21, inciso I da Lei nº 8.213/1991, o qual se refere aos acidentes de trabalho.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever o conceito de saúde, considerando o obreiro e o exercício das atividades laborais;
- Conceituar a Síndrome de Burnout a partir de suas definições e sintomas;
- Discorrer sobre como a legislação prevê o amparo previdenciário ao obreiro diagnosticado com Síndrome de Burnout;
- Delimitar a responsabilização jurídica do empregador em face do empregado, mediante a equiparação da Síndrome de Burnout ao acidente de trabalho.

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de uma pesquisa indica os caminhos que serão trilhados desde a concepção da temática até seus resultados. Desse modo, compreende-se que o método seja a forma como a instrumentalização do estudo ocorrerá, considerando que a finalidade maior de uma pesquisa está em construir conhecimento cientificamente estabelecidos. Nesse sentido, evoca-se o discurso de Gil (2012, p. 75) ao afirmar que “a investigação científica depende de um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos.”

O método científico pode ser definido enquanto um conjunto de processos e operações intermediadas pela investigação científica. Assim, o método pode ser descrito como “[...] a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa. Os métodos que fornecem as bases lógicas à investigação são: dedutivo, indutivo, hipotético-dedutivo, dialético e fenomenológico.” (LAKATOS; MARCONI, 2012, p.105)

Partindo das prerrogativas impostas no estudo sobre as doenças no contexto laboral, é que a pesquisa terá como método o dedutivo, uma vez que, de acordo com Gil (2012), tal método parte do geral para o particular. Conforme o autor mencionado “[...] parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.” (GIL, 2012, p. 9)

Com relação aos objetivos, o estudo será do tipo exploratório, pois se pretende estabelecer familiaridade com o objeto de investigação. Destarte, Marconi e Lakatos (2012), assim definem a pesquisa exploratória:

São investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar conceitos. (LAKATOS; MARCONI, 2012, p.86)

Para Gil (2012) o estudo exploratório pode ser definido como o aprimoramento de ideias, tendo como suporte as experiências práticas, assim como revisões de literatura e análise de exemplos. Nesse sentido, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa bibliográfica será utilizada, considerando seu aporte teórico constituído em livros, artigos, e outras narrativas postas na literatura jurídica.

8 CRONOGRAMA

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1º	2º	3º	4º
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas			08/2020	
Elaboração do projeto			08-09/2020	10/2020
Entrega do projeto final ao orientador e defesa				10/2020
Reformulação do projeto e entrega à coordenação				11/2020
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema	03/2021 04/2021			
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos	03/2021 04/2021			
Análise e discussão dos dados		05/2021		
Elaboração das considerações finais		06/2021		
Revisão ortográfica e formatação do TCC		06/2021		
Entrega das vias para a correção da banca		06/2021		
Arguição e defesa da pesquisa		06/2021		
Correções finais e entrega à coordenação		06/2021		

9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Un.	Qtde ·	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Correção e formatação	un	20	8,00	160,00
Total				160,00

REFERÊNCIAS

ANDRADE, G. F. *Doenças Ocupacionais*. Vitória: FAESA, 2018.

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, RJ, 01 de maio. 1943. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 05 de out. 1988. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 de julho. 1991. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> . Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 de maio. 1999. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 05 maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da Previdência Social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444. de 20 de julho de 1992, e a Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001, e a Lei nº 10.699, de 09 de julho de 2003. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 26 de dez. 2006. Não paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm> Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 12 de fev. 2007. Não Paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm> Acesso em: 11 de novembro de 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

GIL, A.C. *Como elaborar Projeto de Pesquisa*. São Paulo: Contexto, 2012.

GOMES, O. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed Forense, 2017.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2017.

MENDES, J. M.R. *O Verso e o Anverso de uma História: o Acidente e a Morte o Trabalho*. Porto Alegre: Edipucrs, 2013.

PEREIRA, A. M. T.. Burnout: O processo de adoecer pelo trabalho. In: BENEVIDES – PEREIRA, A. M. T (org). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

PERKINS, W.H. *Causas e Prevenção de doenças*. São Paulo: Zahar, 2017.

SOBRINHO, F. P. N. O stress do professor do ensino fundamental: o enfoque da ergonomia. In: LIPP, Marilda Novaes (org.) *O stress do Professor*. Campinas. SP: Papirus, 2018.

TAVARES, J. C. *Noções de Prevenção e Controle de Perdas em Segurança do Trabalho*. São Paulo: SENAC, 2018.