

## SÍNDROME DE BURNOUT: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR<sup>1</sup>

Nara Márdilla Silva Costa<sup>2</sup>

Natália Freire de Andrade<sup>3</sup>

Emanuel Vieira Pinto<sup>4</sup>

**RESUMO:** O presente artigo aborda sobre a síndrome de Burnout, relatando a responsabilidade civil do empregador sob a óptica do ordenamento jurídico brasileiro. A priori, tem o propósito de problematizar a questão: Quais as consequências da Síndrome de burnout no âmbito do Direito do Trabalho? Baseado nesse problema, o objetivo geral se concentra na análise das principais consequências da síndrome de Burnout no âmbito do direito do trabalho. Posteriormente os objetivos específicos, é abordar a evolução histórica da Síndrome de Burnout e a inserção como doença de trabalho, mencionar as consequências da síndrome da Burnout e identificar as formas de reparação civil com amparo constitucional e infraconstitucional. A metodologia utilizada neste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, com análise de livros, teses, dissertações, sites jurídicos e artigos, que foram qualitativamente abordados, e delimitados ao local de estudo no âmbito nacional, doutrinas no âmbito do direito do trabalho e na responsabilização civil delimitados no âmbito trabalhista. O presente estudo tem por finalidade reconhecer a responsabilização do empregador diante do excesso de trabalho dos seus empregados, analisando a legislação pertinente, os direitos dos trabalhadores e as consequências legais para práticas abusivas. O objetivo é destacar a importância de um ambiente de trabalho saudável e propor medidas para prevenir a sobrecarga, garantindo o bem-estar dos empregados.

5567

**Palavras chaves:** Síndrome de Burnout. Empregador. Responsabilidade Civil.

### I. INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda sobre a síndrome de Burnout, relatando a responsabilidade civil do empregador sob a óptica do ordenamento jurídico brasileiro. A síndrome de Burnout é conhecida como “esgotamento profissional” que afeta diretamente o desempenho de tarefas, em que o indivíduo não tem mais energia e produtividade no trabalho e até mesmo a qualidade de vida laboral. Diante deste cenário, a responsabilização civil do empregador torna-se um tema

<sup>1</sup> Artigo apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito, em 2024.

<sup>2</sup> Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas.

<sup>3</sup> Bacharela em Direito, Pós-Graduada em Direito Civil e Direito Processual Civil, Especialista em Direito das Famílias e Sucessões.

<sup>4</sup> Mestre em Gestão, Social, Educação e Desenvolvimento Regional, no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade Vale do Cricaré. Graduação em Biblioteconomia e Documentação pela Universidade Federal da Bahia.

crucial, uma vez que a legislação vigente impõe a obrigação de zelar pela saúde e segurança dos trabalhadores.

A Síndrome de Burnout tem afetado muitos trabalhadores devido ao excesso de trabalho, principalmente profissionais que atuam diretamente sob pressão e responsabilidades constantes, afinal tudo que é feito em excesso pode trazer consequências negativas. Diante disso, têm-se o seguinte problema: quais as consequências da síndrome de Burnout no âmbito do Direito do trabalho?

Posto isto, o objetivo geral deste trabalho é analisar as principais consequências da Síndrome de Burnout no âmbito do Direito do trabalho. E os objetivos específicos é abordar a evolução histórica da Síndrome de Burnout e a inserção como doença de trabalho, mencionar as consequências da síndrome da Burnout e identificar as formas de reparação civil com amparo constitucional e infraconstitucional

A escolha do tema se justifica tendo em vista a importância de propagar na sociedade a compreensão dos efeitos da Síndrome de Burnout, que tem se tornado uma questão de saúde pública em ambientes de trabalho contemporâneos, impactando os indivíduos em seus aspectos sociais, físicos, cognitivos e profissionais, tendo uma necessidade atual em razão de já ter sido incorporada na lista das doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde, prevendo as mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas para as demais doenças do trabalho.

A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica, com análise de livros, teses, dissertações, sites jurídicos e artigos, que foram qualitativamente abordados e delimitados ao local de estudo no âmbito nacional, doutrinas no âmbito do Direito do Trabalho e na responsabilização civil delimitados no âmbito trabalhista.

A presente escrita está estruturada em três capítulos ao longo do artigo. O primeiro capítulo é a introdução, o segundo capítulo é a metodologia e o terceiro capítulo está estruturado em subtópicos. O primeiro subtópico aborda a evolução histórica sobre a Síndrome de Burnout e a inserção como doença de trabalho, o segundo contextualiza as consequências da Síndrome de Burnout, e o terceiro analisa as formas de reparação civil com amparo constitucional e infraconstitucional.

O presente estudo tem por finalidade reconhecer a responsabilização do empregador diante do excesso de trabalho dos seus empregados, analisando a legislação pertinente, os

direitos dos trabalhadores e as consequências legais para práticas abusivas. O objetivo é destacar a importância de um ambiente de trabalho saudável e propor medidas para prevenir a sobrecarga, garantindo o bem-estar dos empregados

## 2. METODOLOGIA

A metodologia, no entendimento de Freitas e Prodanov (2013) é a base essencial para construção do projeto monográfico, que nos direciona em todos os passos para uma melhor pesquisa e escrita, e que, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas ou questões de investigação.

O método de pesquisa desenvolvido neste trabalho foi o de abordagem qualitativa que permite uma compreensão mais profunda das experiências e percepções dos indivíduos em relação a síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador. Essa abordagem possibilita uma exploração mais rica e contextualizada do fenômeno, contribuindo para a construção de um entendimento mais abrangente sobre o tema.

O trabalho utilizou-se da pesquisa bibliográfica, baseada em uma revisão de literatura existente sobre a síndrome de burnout, suas causas e consequências, bem como sobre a responsabilidade civil do empregador. Foi utilizado livros, teses, dissertações, sites jurídicos e artigos, que foram qualitativamente abordados, e delimitados ao local de estudo no âmbito nacional, doutrinas no âmbito do direito do trabalho e na responsabilização civil delimitados no âmbito trabalhista.

A amostragem utilizada, surgiu a partir da delimitação de materiais relevantes para o estudo do tema. Neste sentido, leciona Almeida (2014, p. 30) que a “amostra é a parcela da população que lhe fornecerá os dados”. Assim, dentro do universo populacional do tema Síndrome de Burnout, foram utilizadas amostras de estudos que tratam diretamente sobre a responsabilização civil dos empregadores.

As técnicas e procedimentos que foram utilizados foram a revisão literária, estabelecendo-se tanto os objetivos gerais quanto os específicos, aprofundamentos também de pesquisas, que foram alcançados durante o trabalho. Desta forma, realizou-se um estudo sobre o tema, para descobrir a efetiva responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de

Burnout, a atuação da lei e do judiciário, com o objetivo de trazer um debate, refletir e enriquecer acerca dos direitos dos empregados no Brasil.

### 3. HISTÓRICO DA SÍNDROME DE BURNOUT E INSERÇÃO COMO DOENÇA DE TRABALHO

O conceito de Burnout surgiu nos Estados Unidos em meados dos anos 1970. A primeira descrição sistemática da síndrome de burnout foi realizada pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, em 1974, quando ele observou o esgotamento emocional e físico em profissionais que trabalhavam em profissões de ajuda, como enfermeiros e assistentes sociais. (Freudenberger, Herbert J. Staff Burn-out. p.159-165, 1974).

Freudenberger identificou três componentes principais da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. (Freudenberger, 1974).

Desde então, a burnout tem sido amplamente estudada, reconhecida como um fenômeno que afeta não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também a sua produtividade e satisfação no trabalho. A crescente pressão por resultados e a falta de suporte nas organizações tem contribuído para a sua prevalência, tornando a conscientização e a prevenção essenciais no ambiente profissional contemporâneo.

5570

Burnout é um conceito científico relativamente novo, que com os estudos em todo o mundo foi se ampliando e modificando os conceitos. “No Brasil, em 2005 eram poucos os estudos que abordavam especificamente sobre a burnout, tendo a primeira publicação brasileira data de 1987, em que França discorre sobre a Síndrome de Burnout.” (França, 1987). O primeiro livro foi publicado por Wanderley Codo.

A conceitualização de Burnout na década de 70 e o aumento do interesse por este campo de estudo não são questões descontextualizadas podendo ser apontados alguns fatores como as modificações introduzidas pelo conceito da OMS, enfatizando a melhoria da qualidade de vida, inclusive relativa ao mundo laboral, como parâmetros para a salubridade (Grossi; Santell).

Segundo Carlotto (2002) há quatro concepções teóricas sobre o burnout: a concepção clínica, a concepção sócio psicológica, a concepção organizacional e a concepção sócio- histórica. Essas diferentes concepções sobre a burnout fornecem uma compreensão abrangente da síndrome, abordando-a sobre diferentes ângulos e contextos.

A concepção clínica enfatiza o burnout como uma condição de saúde mental, com foco no impacto psicológico direto. A concepção sócio psicológica, que evidencia que além dos aspectos individuais somam-se os aspectos socioambientais, como condições de

trabalho, características da atividade que o trabalhador desenvolve e as relações interpessoais existentes; a concepção organizacional que amplia o modelo social psicológico, enfatizando características organizacionais como desencadeantes do burnout; e a concepção sócio histórica, com valores cada vez mais individualistas e competitivos que regem a sociedade atual. (Carlotto, 2002).

“A necessidade do reconhecimento da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional se deu, principalmente, devido ao cenário crescente de estresse no trabalho, caracterizado por altas demandas emocionais e falta de suporte no ambiente profissional” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2001). O aumento da competitividade, longas jornadas de trabalho e a pressão por resultados, têm contribuído para um desgaste emocional significativo dos trabalhadores.

A doença ocupacional é definida como uma condição de saúde que se desenvolve em decorrência das atividades laborais, resultando em incapacitação ou prejuízo ao bem-estar do trabalhador. A síndrome de Burnout, caracterizada por um estado de esgotamento físico e emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, se tornou amplamente reconhecida como uma doença do trabalho, especialmente em ambientes de alta pressão e estresse.

Essa mudança na percepção se deve ao crescente entendimento de que fatores organizacionais como sobrecarga de trabalho, falta de apoio social e ambientes de trabalho tóxicos, podem levar ao desenvolvimento de Burnout. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu oficialmente a síndrome como um fenômeno ocupacional, está incluído na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11-WORLD HEALTH ORGANIZATION), o que reforça a necessidade de políticas e práticas que promovam a saúde mental no trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

5571

A síndrome de Burnout pode levar a sérias consequências para a saúde física e mental, afetando não apenas os indivíduos, mas também a produtividade nas organizações. O reconhecimento formal dessa condição como doença ocupacional é essencial para garantir que os trabalhadores recebam o apoio e os cuidados necessários, além de promover políticas de prevenção e um ambiente de trabalho mais saudável.

Dessa forma, em que pese já exista na Constituição Federal de 1988 e na CLT a expressa previsão do direito ao meio ambiente de trabalho saudável, em decorrência do cenário vivido, demonstrou-se necessário rediscutir a importância dos cuidados com a saúde mental do trabalhador (CAMPOS, R.L; RIBEIRO, A.M, 2019). Embora existam dispositivos legais que asseguram um ambiente de trabalho seguro e saudável, as condições reais de trabalho não atendem completamente a essa garantia.

É fundamental implementar políticas que não apenas reconheçam a saúde mental como parte integral do bem-estar no trabalho, mas que também promovam práticas de prevenção e intervenção, isso inclui a realização de campanhas de conscientização, treinamento de gestores para identificar sinais de desgaste emocional e a criação de programas de apoio psicológico.

Além disso, é necessário fomentar um ambiente organizacional que priorize a qualidade de vida no trabalho, com a promoção de um equilíbrio saudável entre as demandas profissionais e a vida pessoal. A sensibilização das empresas para a importância desse tema é crucial, uma vez que o bem-estar dos trabalhadores impacta diretamente na produtividade e na sustentabilidade das organizações.

As empresas precisam reforçar e repensar suas políticas internas e, se ainda não o fizeram, criar estratégias para proporcionarem um ambiente mais acolhedor, em que o colaborador possa se sentir o mais distante possível do esgotamento mental, físico e social. É importante que todos os indivíduos de uma corporação sejam ouvidos. As médias, pequenas e grandes empresas precisam, em primeiro lugar, identificar o que seus funcionários sentem emocionalmente em relação às suas funções. (Azevedo, 2022).

Perfaz-se necessário reconhecer e entender a importância do direito à saúde e, principalmente, da manutenção de um ambiente de trabalho saudável, uma vez que a tendência mundial é de que as doenças psíquicas, como a Síndrome de *Burnout*, passem a ser reconhecidas em todo o espectro médico, laboral e legal, garantindo a todos seus direitos legalmente previstos.

Segundo Maslach e Leiter, (1997) “a prevenção do *Burnout* requer a identificação de fatores estressantes e a promoção de um ambiente que valorize a colaboração e o apoio mútuo”. Neste contexto, é fundamental que as organizações adotem políticas que promovam a saúde mental, investindo em capacitação e apoio psicológico para seus colaboradores.

Além disso, a implementação de práticas que favoreçam a comunicação aberta e o suporte social no trabalho é essencial para identificar precocemente sinais de *Burnout*. De acordo com Schaufeli, “ambientes que incentivam a interação e a troca de experiências tendem a reduzir a incidência de transtornos emocionais (...) Isso pode incluir a criação de grupos de suporte, sessões de feedback e programas de bem-estar” (Schaufeli, 2007).

O reconhecimento formal da síndrome de *Burnout* como doença ocupacional não apenas proporciona acesso a cuidados médicos adequados, mas também ressalta a responsabilidade das empresas em garantir um ambiente de trabalho saudável. Leiter e Maslach destacam que “intervenções eficazes, como a redução da carga de trabalho excessiva e o fortalecimento da liderança, são cruciais para mitigar o impacto do estresse no desempenho dos funcionários. (Schaufeli,2007).

Essa abordagem integrada deve ser acompanhada de políticas públicas que promovam a saúde mental no trabalho, assegurando que o bem-estar dos trabalhadores seja uma prioridade nas agendas governamentais. A efetiva implementação dessas medidas pode resultar em ambientes de trabalho mais saudáveis, onde os direitos dos trabalhadores são respeitados e valorizados, contribuindo para um futuro profissional mais sustentável e equilibrado.

#### 4. CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout tem se tornado uma preocupação crescente no ambiente de trabalho, refletindo suas consequências devastadoras tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Os profissionais afetados frequentemente experienciam uma redução significativa na qualidade de vida, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e uma redução na realização pessoal.

Essas consequências devastadoras abrangem vários aspectos, na saúde física, emocional e psicológica, um dos impactos é a exaustão emocional, em que os indivíduos experimentam um cansaço extremo, que não é apenas físico, mas também emocional, e esse esgotamento pode levar a uma sensação de não ter energia para lidar com as demandas diárias, prejudicando a qualidade de vida e a capacidade de se conectar com outras pessoas.

5573

A exaustão emocional é a sensação de estar sobrecarregado e esgotado pelas exigências emocionais do trabalho, levando a uma diminuição significativa da energia, do entusiasmo e da motivação para continuar com as atividades profissionais. (Maslach, 1982).

Além da exaustão emocional, há de se destacar a despersonalização, em que a pessoa afetada tende a desenvolver uma atitude cínica, negativa ou indiferente em relação ao trabalho e as pessoas ao seu redor. Ela pode se distanciar emocionalmente dos colegas e das tarefas, o que pode gerar um ambiente de trabalho tóxico e prejudicar relações interpessoais.

Herbert Freudenberger, autor fundamental, foi um dos primeiros a descrever o burnout, ele menciona a despersonalização como um dos estágios do burnout, sugerindo que os profissionais começam a despersonalizar os outros para lidar com a sobrecarga emocional. Ele afirma que o estresse constante do trabalho leva os indivíduos a se distanciarem emocionalmente, tratando aqueles com quem interagem de maneira cada vez mais impessoal (Freudenberger, 1974)

Ademais, há também a diminuição da realização pessoal, em que as pessoas afetadas pelo burnout muitas vezes começam a se sentir ineficazes e incapazes de realizar tarefas de maneira

satisfatória, o que “leva a uma queda na autoestima, na motivação e no sentido de realização no trabalho, resultando em uma sensação de fracasso e frustração” (Maslach, 2003).

Esses três componentes, exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, formam o núcleo da síndrome de burnout e podem ter um impacto profundo na saúde mental, no desempenho e na qualidade de vida do indivíduo, podendo acarretar problemas de saúde mental, como a depressão e a ansiedade, a pessoa sente-se incapaz de enfrentar o futuro e tem uma visão pessimista do trabalho e da vida. (Maslach, 1981).

Além do que já foi citado, a burnout também diminui a autoestima e a autoconfiança do indivíduo. A pessoa sente que não é capaz de atender as demandas de seu trabalho ou da vida cotidiana, resultando em uma perda de motivação e propósito e também ocorre o isolamento social e familiar, em que o estresse crônico e a exaustão pode causar afastamento dos outros, porque se sente incompreendida, agravando a solidão e a desconexão.

A síndrome de burnout envolve uma diminuição da realização pessoal, levando os indivíduos a se sentirem incompetentes e incapazes de cumprir suas funções, o que resulta em uma queda significativa na autoestima e no senso de eficácia no trabalho. (Maslach, 1982)

Um dos aspectos também a ser observado é os distúrbios do sono. A insônia pode começar de forma esporádica, evoluir para um ciclo vicioso que impacta profundamente a qualidade de vida. A incapacidade de dormir bem, mesmo quando uma pessoa está exausta, evidencia o quanto o estresse e a exaustão emocional estão interligados. Isso não apenas agrava a sensação de cansaço, mas também compromete a saúde mental e física, tornando ainda mais difícil lidar com as demandas do dia a dia.

A insônia também começa como um problema que acontece raramente e que se torna mais frequente com o passar do tempo. Quando está em um estágio mais evoluído, ela vira uma realidade todas as noites, e não importa a quão cansada a pessoa esteja, ela não vai conseguir dormir bem. As pessoas que sofrem com Síndrome de Burnout não conseguem ter uma boa qualidade de sono, não sendo este efetivo e revigorante como deveria, o que aumenta o cansaço físico e mental. (Moreira, 2022).

Como visto, a insônia leva o estresse. É importante destacar que o estresse não reconhecido pode se transformar em um estado de esgotamento profundo, conhecido como burnout. Quando uma pessoa não consegue se recuperar, mesmo após o descanso, isso indica que o problema é mais sério do que apenas fadiga temporária, afetando não apenas a saúde mental, mas também a física, dificultando o desempenho nas atividades diárias.

O problema do estresse se não for reconhecido e tratado, pode avançar para estágios mais perigosos, que ocorrem quando a pessoa se sente completamente drenada, exausta e sem energia. O indivíduo não consegue recuperar a sua disposição mesmo depois de boas horas de sono. Está constantemente com a sensação de que sua mente está



cansada e o corpo não responde como deveria, limitando as forças para cumprir as atividades. (Moreira, 2022).

É alarmante como os desequilíbrios químicos e as reações ao estresse podem manifestar sintomas físicos, como tontura e dores de cabeça, que muitas vezes são desconsiderados ou minimizados no ambiente de trabalho. Além disso, o efeito do estresse no sistema vascular, como o aumento da pressão arterial, ilustra a conexão crítica entre a saúde mental e física. Isso reforça a necessidade de abordar o bem-estar de uma forma holística, promovendo intervenções que considerem tanto os aspectos psicológicos quanto físicos do estresse.

Esses sinais físicos são frequentemente ignorados ou minimizados no contexto profissional, embora ilustrem de maneira clara a interdependência entre o bem-estar psicológico e físico. Para enfrentar eficazmente o estresse, é fundamental adotar uma abordagem holística, que considere tanto os aspectos emocionais quanto os físicos, promovendo intervenções que tratem o indivíduo como um todo. (Maslach, 2016).

Reconhecer os sinais de estresse é fundamental para buscar ajuda e adotar estratégias de enfrentamento antes que a situação se agrave. O autocuidado e o suporte social desempenham papéis essenciais nesse processo, a educação sobre saúde mental nas organizações também é crucial, pois ajuda a criar um ambiente onde os colaboradores se sintam à vontade para compartilhar suas ideias.

É preocupante como a pressão constante por resultados pode se transformar em um ciclo de esgotamento, e tendem a apresentar uma queda significativa em sua produtividade. A fadiga mental e física afeta a concentração, criatividade e a capacidade de tomar decisões, o que diminui a qualidade do trabalho e aumenta a margem de erro.

Os indivíduos que sofrem de burnout frequentemente se tornam menos eficientes e produtivos, já que o esgotamento físico e emocional limita sua capacidade de enfrentar tarefas desafiadoras e de tomar decisões de forma eficaz. O desgaste contínuo reduz a energia necessária para manter um bom desempenho. (Freudenberger, 1974).

Além da baixa produtividade, o burnout é uma das principais causas de absenteísmo no trabalho. Indivíduos esgotados frequentemente faltam ao trabalho devido ao estresse ou a problemas de saúde relacionados. Muitos podem deixar a organização por não conseguirem mais lidar com a pressão, resultando em custos de substituição e treinamento para a empresa. Assim, “O absenteísmo no local de trabalho muitas vezes reflete um desajuste entre os fatores motivacionais do trabalho e as necessidades psicológicas dos funcionários.” (Herzberg, 1966).

A síndrome de Burnout pode trazer diversas consequências negativas para os empregadores, afetando tanto o ambiente de trabalho quanto a performance organizacional,

como a queda na produtividade, aumento do absenteísmo, a rotatividade de funcionários, o clima organizacional negativo, o aumento de custos com saúde, o impacto na imagem da empresa e a dificuldade em inovar e crescer.

A perda de talentos é uma das formas mais significativas de perda de capital intelectual nas empresas, pois implica não apenas a saída de indivíduos qualificados, mas também a dissipação do conhecimento tácito que eles detêm, essencial para a vantagem competitiva. (Bontis, 1998).

O tratamento de condições de saúde relacionadas ao burnout, como doenças cardiovasculares, distúrbios mentais e problemas físicos crônicos, gera **custos elevados** com planos de saúde, tratamentos médicos e medicamentos. Além disso, a necessidade de consultorias de saúde mental ou programas de bem-estar pode aumentar os gastos corporativos.

O burnout não afeta apenas o bem-estar dos funcionários, mas também pode prejudicar a imagem e reputação da empresa, especialmente em tempos de maior conscientização sobre saúde mental. Organizações que falham em lidar adequadamente com a síndrome podem enfrentar críticas públicas, perda de confiança por parte de clientes e parceiros, e dificuldades para atrair e reter talentos.

É essencial que as organizações adotem políticas de bem-estar e promovam um ambiente de trabalho saudável, equilibrando cargas de trabalho para prevenir o burnout. Quando as condições de trabalho se tornam insustentáveis, os funcionários podem buscar rescisão indireta, o que destaca não apenas o impacto emocional do burnout, mas também as consequências legais e organizacionais dessa negligência. (Maslach, 2016).

O burnout representa uma ameaça significativa tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Para os funcionários, ele pode resultar em sérios danos à saúde e ao bem-estar, enquanto para as empresas, os custos financeiros, seja através de absenteísmo, presenteísmo, turnover ou cuidados médicos, são elevados.

Investir em bem-estar e estratégias de apoio emocional e psicológico não só melhora a saúde dos trabalhadores, mas também é uma medida estratégica que protege a sustentabilidade e a competitividade da organização. Ao criar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, as empresas conseguem reduzir os custos com rotatividade e doenças, ao mesmo tempo em que promovem um aumento na satisfação e engajamento dos funcionários, o que resulta em maior produtividade e melhor desempenho organizacional.

Portanto, prevenir e tratar o burnout é essencial para preservar o capital humano e garantir a eficácia organizacional a longo prazo.

## 5. REPARAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil é a obrigação de reparar um dano causado a outra pessoa, seja por ação ou omissão, com base na necessidade de compensar o prejuízo gerado. É classificada em duas principais modalidades: subjetiva e objetiva. Ambas visam à reparação do dano, mas a forma como a culpa é tratada e o processo para determinar a responsabilidade varia substancialmente entre elas.

No contexto da relação de trabalho, a responsabilidade civil do empregador está intimamente ligada ao dever de garantir a segurança, saúde e bem-estar dos seus empregados.

A responsabilidade civil tem como fundamento a obrigação de reparar o dano causado a outra pessoa, seja por ato ilícito ou por descumprimento de dever pré-estabelecido. No âmbito das relações de trabalho, a responsabilidade do empregador é essencial para garantir a reparação de danos causados pela violação dos direitos do trabalhador. (Gonçalves, 2020).

Para que a responsabilidade civil seja configurada, é necessário que estejam presentes alguns requisitos, que são fundamentais para determinar se o agente deve ser responsabilizado e qual será a extensão dessa responsabilidade. Esses elementos estão previstos no Código Civil de 2002, especialmente nos artigos 186 e 927.

No artigo 186, o Código Civil define a responsabilidade civil como resultante de um ato ilícito, seja ele voluntário ou involuntário, que cause dano a outra pessoa. O artigo diz: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo." (Brasil, 2002).

O artigo 186 trata da responsabilidade subjetiva, que exige a presença de culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou dolo (intenção de causar o dano), "na responsabilidade subjetiva, a vítima deve demonstrar que o agente violou o dever de cuidado, o que implica em um exame da conduta do autor do dano" (Gonçalves, 2020, p. 35).

Já o artigo 927 prevê a responsabilidade objetiva, que ocorre independentemente de culpa, exigindo apenas a comprovação do dano e o nexo causal entre a conduta do agente e o prejuízo. Nesse caso, o agente é responsabilizado independentemente de ter agido de forma negligente, imprudente ou dolosa. "A responsabilidade objetiva, ao contrário da subjetiva, é imposta quando o agente pratica uma atividade que, pela sua natureza, gera risco para os outros, e o dano se manifesta em consequência desse risco" (Rodrigues, 2020, p. 47).

Os três requisitos principais da responsabilidade civil são: o dano, o nexo de causalidade e a culpa ou dolo.

A responsabilidade civil surge como a obrigação de reparar o dano causado, seja ele de natureza material ou moral, desde que presente a ilicitude". O dano, conforme define o autor, deve ser real e mensurável, seja patrimonial ou extrapatrimonial, o que implica em uma lesão a um bem jurídico da vítima. O dano moral, por exemplo, é a violação de direitos da personalidade, como honra, imagem e liberdade. (Rodrigues, 2007).

O primeiro requisito da responsabilidade civil é o dano, se refere a lesão ou prejuízo que a vítima sofre em decorrência da ação ou omissão, dano este que precisa ser reparado, seja de forma material, moral, estético e existencial. O nexo de causalidade é o segundo requisito para que a responsabilidade civil seja configurada, deve haver uma relação direta entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima. Em outras palavras, deve ser possível demonstrar que o ato ou omissão do agente foi a causa do prejuízo.

O nexo de causalidade é fundamental para estabelecer a ligação entre a conduta do agente e o dano, sendo essencial para a responsabilização civil". Sem esse vínculo claro, não se pode atribuir o dano ao agente. (Gonçalves, 2021)

O terceiro requisito é a culpa ou dolo. Na responsabilidade subjetiva, o agente só será responsabilizado se sua conduta for considerada culpável, ou seja, se houver dolo (intenção) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia). "A responsabilidade subjetiva exige a demonstração de culpa ou dolo, ou seja, o agente deve ser culpado pelo ato que causou o dano". (Diniz, p.30, 2020).

5578

No entanto, em alguns casos, a responsabilidade civil é objetiva, ou seja, não depende da prova de culpa. Em situações onde há risco inerente à atividade desenvolvida pelo agente, a responsabilidade é atribuída independentemente da intenção ou imprudência.

A responsabilidade objetiva ocorre em situações onde o risco gerado pela atividade do agente é suficientemente alto, justificando a reparação do dano sem a necessidade de culpa. (Pereira, 2019).

Esses três elementos — dano, nexo de causalidade e culpa ou dolo — são os requisitos básicos que caracterizam a responsabilidade civil. Eles garantem que a pessoa que causou um dano a outra seja responsabilizada e tenha a obrigação de reparar o prejuízo, seja no âmbito subjetivo (com culpa ou dolo) ou objetivo (independente de culpa).

Na Constituição Federal de 1988, a responsabilidade civil do empregador está diretamente associada ao direito dos trabalhadores à proteção e à indenização em casos de acidentes de trabalho, danos à saúde ou qualquer outra forma de prejuízo resultante da atividade

laboral. O artigo 7º da Constituição assegura aos trabalhadores direitos fundamentais, entre os quais se destaca o direito à indenização por danos materiais, morais ou à saúde causados por falhas na prestação de serviços ou condições inadequadas de trabalho. (Brasil, Constituição 1988).

A responsabilidade civil do empregador no direito do trabalho é uma extensão do seu dever de cuidado com o trabalhador, ou seja, de assegurar condições adequadas de trabalho. Quando isso não ocorre, e o empregado sofre danos, o empregador pode ser responsabilizado por negligência, sendo obrigado a indenizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos. (Martins, 2020).

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) também estabelece que o empregador tem a responsabilidade de garantir a segurança no ambiente de trabalho. O artigo 157 da CLT impõe ao empregador a obrigação de adotar medidas de prevenção de acidentes, de modo a proteger a integridade física e mental dos empregados. Em caso de negligência ou falha na adoção de tais medidas, o empregador pode ser responsabilizado civilmente por danos causados ao trabalhador, incluindo aqueles decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. (Brasil, 1943).

A síndrome de Burnout tem sido reconhecida como doença ocupacional devido aos impactos negativos que o excesso de trabalho e o estresse constante causam na saúde mental e física dos trabalhadores. Por ser reconhecida como doença relacionada ao trabalho, garante ao trabalhador o afastamento para tratamento e a responsabilidade das empresas em proporcionar um ambiente de trabalho saudável, com medidas preventivas ao estresse e sobrecarga.

5579

A síndrome de Burnout foi oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019, quando passou a integrar a 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sendo classificada sob o código QD85.” (Gomes, 2020).

Esse reconhecimento marca um avanço importante no tratamento da condição, pois formaliza a síndrome como um distúrbio relacionado ao trabalho, permitindo maior visibilidade e atenção à saúde mental dos profissionais. A inclusão no CID-11 também facilita o diagnóstico, o tratamento e a implementação de políticas de prevenção, especialmente em ambientes de trabalho de alta pressão. Assim, a medida representa um marco na valorização do bem-estar dos trabalhadores e na compreensão das doenças associadas ao ambiente ocupacional.

A classificação da doença ocupacional é resultado da constatação de que determinadas condições de trabalho, como sobrecarga de tarefas, pressão excessiva e falta de apoio no ambiente profissional, são fatores que contribuem diretamente para o desenvolvimento de doenças mentais, como o Burnout (Diniz, 2019).

A doença é descrita como um transtorno causado por fatores laborais, sendo, portanto, tratada como doença ocupacional, uma vez que suas causas são ligadas diretamente ao ambiente e às condições de trabalho. No Brasil, o reconhecimento da síndrome de Burnout como doença ocupacional tem implicações legais importantes, principalmente no que diz respeito ao direito do trabalhador à indenização e à reparação de danos.

A lei nº 8213/91, em seu artigo 20 regula os benefícios da Previdência Social, estabelece que doenças relacionadas ao trabalho podem dar direito a benefícios acidentários, incluindo o auxílio-doença acidentário e a aposentadoria por invalidez acidentária, caso o trabalhador fique permanentemente incapaz de exercer suas funções. (Brasil, 1991)

A reparação ao trabalhador que sofre de Burnout pode ocorrer de várias formas. Primeiramente, o auxílio-doença acidentário (B91) pode ser concedido caso o trabalhador precise se afastar de suas funções devido ao diagnóstico de Burnout. Se o empregado for aposentado por invalidez acidentária, também poderá receber uma indenização em razão da incapacidade permanente para o trabalho.

No âmbito da justiça do trabalho, pode ocorrer ainda a indenização por danos morais e materiais. O dano moral é devido ao sofrimento psicológico causado pela doença, enquanto o dano material pode ser relacionado a perdas salariais e gastos com tratamentos médicos.

Quando a síndrome de Burnout é causada por condições de trabalho inadequadas, o trabalhador tem direito à reparação por meio de indenização por danos morais e materiais, especialmente se o empregador for considerado responsável pelo ambiente de trabalho que favoreceu o desenvolvimento da doença" (Martins, 2020).

Na situação do Burnout, o dever de reparação do empregador se aplica da seguinte forma: a conduta, em que a negligência do empregador ao não oferecer condições adequadas de trabalho pode ser a causa do desenvolvimento do Burnout; o dano, onde o trabalhador sofre danos psicológicos, como exaustão emocional e estresse, resultantes dessas condições; e o nexo de causalidade, que deve-se provar que a conduta do empregador (sobrecarga de trabalho, falta de apoio) causou diretamente o dano (Burnout).

Assim, o reconhecimento da síndrome de Burnout como doença ocupacional pela OMS em 2019 reforça a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo adotar medidas para prevenir o estresse excessivo, como gestão equilibrada da carga de trabalho, apoio psicológico, promoção de pausas regulares e proteger a saúde mental

dos trabalhadores. Caso o Burnout seja causado por condições inadequadas de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente, devendo reparar os danos.

A Justiça do Trabalho possui competência para processar e julgar questões relacionadas à responsabilidade civil no contexto das relações trabalhistas, especialmente quando os danos decorrem de condições de trabalho prejudiciais à saúde ou aos direitos do trabalhador. Assim, os danos causados por atos ou omissões do empregador podem envolver aspectos trabalhistas, uma vez que a responsabilidade civil do empregador pode ser configurada em função de suas obrigações perante o empregado.

Portanto, há de se destacar jurisprudência do TST relacionada a responsabilidade civil do empregador em casos de síndrome de burnout, com base na caracterização da doença como ocupacional e na responsabilidade objetiva do empregador, conforme os riscos envolvidos no ambiente de trabalho e a relação direta entre as condições laborais e a saúde do trabalhador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. "SÍNDROME DE BURNOUT" OU "SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL". RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. DANOS MORAIS. 2. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. **Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida**, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício [...]. Presentes o dano, o nexo concausal e a culpa, há o dever de indenizar. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, AIRR226-03.2013.5.15.0100, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/08/2016) (grifo do autor)

Conforme mostra na jurisprudência no TST, a síndrome de burnout por ser considerada uma doença ocupacional, implica na presunção de culpa do empregador, uma vez que a origem da doença está diretamente relacionada às condições de trabalho. Nesse contexto, a responsabilidade do empregador é considerada objetiva, não se exige a comprovação de culpa ou negligência para que ele seja responsabilizado pelos danos causados ao empregado.

Ainda, o entendimento do STF é no mesmo sentido que o TST, veja-se:



Direito do Trabalho. Recurso extraordinário. Natureza da responsabilidade civil de empresa prestadora de serviços públicos por acidente de trabalho. Teoria do Risco. Ausência de repercussão geral. 1. **O acórdão recorrido entendeu que é objetiva a responsabilidade de empresa prestadora de serviços públicos por dano moral ou material causado ao empregado no exercício da função de operador de subestação em companhia distribuidora de energia elétrica, em razão do risco inerente à atividade profissional.** 2. A revisão dessa conclusão pressupõe a análise de legislação infraconstitucional atinente à responsabilidade civil objetiva nas hipóteses de exercício de atividade empresarial de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, o que revela o caráter infraconstitucional da discussão. 3. Afirmação da seguinte tese: “Não tem repercussão geral a controvérsia relativa à natureza da responsabilidade civil de empresa prestadora de serviços públicos por dano moral ou material causado ao empregado em virtude do exercício de atividade profissional de risco”. 4. Recurso não conhecido. (grifo do autor)

A responsabilidade do empregador em casos de doenças relacionadas ao trabalho é um tema central no direito do trabalho, especialmente quando a condição do trabalhador resulta diretamente das atividades profissionais exercidas. A caracterização da responsabilidade objetiva do empregador, que independe da comprovação de culpa, visa garantir a proteção dos direitos do trabalhador e a reparação adequada pelos danos sofridos.

Portanto, quando a doença é comprovadamente resultado das condições de trabalho, a responsabilidade do empregador se torna objetiva, ou seja, dispensa a necessidade de comprovação de culpa. Isso significa que o simples nexos causal entre a atividade profissional e a manifestação da síndrome é suficiente para que o empregador seja responsabilizado. Além disso, o empregador tem a obrigação de reparar os danos causados ao trabalhador, seja por meio de benefícios previdenciários, como o auxílio-doença acidentário ou por indenizações por danos morais e materiais. (Diniz,2020).

Os empregadores têm a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho saudável, devendo ser estruturado de maneira a promover o bem-estar físico e psicológico dos empregados, e isso envolve a criação de condições que minimizem riscos, estresses, favorecendo a produtividade sem comprometer a saúde mental e física do trabalhador. O espaço deve ser ergonomicamente adequado, com equipamentos e móveis que garantam conforto e segurança.

É imperioso que as organizações criem ambientes de trabalho que respeitem os limites humanos, promovendo a saúde e o equilíbrio. O ambiente de trabalho saudável envolve não só a segurança física, mas também o suporte psicológico necessário para o desempenho equilibrado das funções, prevenindo doenças relacionadas ao estresse, como o Burnout. (Delgado, 2018).

Em um mundo corporativo cada vez mais acelerado e exigente, negligenciar o bem-estar mental dos trabalhadores pode resultar não apenas em doenças como o Burnout, mas também em um impacto negativo na produtividade e no clima organizacional.

Portanto, criar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado não é apenas uma responsabilidade ética, mas uma estratégia essencial para a sustentabilidade das empresas e a



qualidade de vida dos seus profissionais, afinal, a verdadeira força de uma organização está diretamente ligada ao cuidado com o seu maior recurso: os empregados.

## 6. CONCLUSÃO

Como inicialmente apresentado neste trabalho, a síndrome de Burnout se configura como um problema de saúde mental que afeta significativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, especialmente em ambientes de alta pressão, comprometendo a saúde física e emocional daqueles, colocando-os em uma condição que pode levar a um aumento do absenteísmo, redução da produtividade e maiores custos para as organizações em termos de assistência médica e faturamento.

Dessa forma, a presente escrita teve por finalidade demonstrar as principais consequências do burnout no âmbito trabalhista que são a redução da produtividade, aumento do absenteísmo e custos com licenças médicas e tratamento, ficando claro que esse problema acarreta não apenas prejuízos à qualidade de vida do indivíduo, mas também impactos negativos para as empresas.

O presente artigo teve seus objetivos específicos notoriamente alcançados, uma vez que, conforme os capítulos desta descrita, trouxe a evolução histórica da síndrome de burnout e inserção como doença de trabalho, as consequências da síndrome de burnout e as formas de reparação civil do empregador com amparo constitucional e infraconstitucional.

5583

A síndrome de Burnout, reconhecida pela OMS em 2019, surgiu na década de 1970 como consequência do estresse crônico no trabalho, gerando esgotamento físico e emocional. Quando relacionada ao ambiente laboral, o empregador pode ser responsabilizado civilmente, devendo indenizar o empregado por danos morais e financeiros, além de custear os tratamentos necessários.

A responsabilização civil do empregador é fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores afetados pela síndrome de Burnout. As decisões judiciais têm destacado que a negligência na adoção de medidas preventivas pode causar danos significativos aos funcionários e à organização. Esse entendimento reforça que os empregadores têm a responsabilidade legal e ética de promover a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Portanto, tendo os objetivos alcançados, este trabalho permitiu compreender que há sim a possibilidade de responsabilização civil do empregador no caso da síndrome de Burnout,

considerando a negligência na promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro. A análise evidenciou que a ausência de medidas adequadas para prevenir essa condição pode acarretar não apenas danos à saúde dos colaboradores, mas também consequências legais para as empresas.

É fundamental que os empregadores adotem práticas que priorizem a saúde mental e previnam a síndrome de Burnout, como políticas de saúde ocupacional e programas de apoio psicológico. A responsabilização civil do empregador é essencial para proteger os trabalhadores. Recomenda-se, ainda, a realização de pesquisas sobre a relação entre gestão de pessoas e saúde mental, além de análises comparativas de legislações, para subsidiar políticas públicas e diretrizes organizacionais mais eficazes na promoção do bem-estar do empregado no ambiente de trabalho.

## 7. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Mário de Souza. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva**- 2.ed.São Paulo: Atlas, 2014.
- AZEVEDO, Alana. **Burnout como doença do trabalho ressignifica papel das empresas**, 2022. Disponível em: <https://medicinas.com.br/burnout-doenca-do-trabalho/>. Acesso em 20 de novembro de 2023.
- BOGENSCHUTZ, MP; NURNBERG, H. G. **Classificação dos transtornos mentais**. In: SADOCK, BJ; SADOCK, V. A. Kaplan e o livro abrangente de psiquiatria de Sadock. 7. ed. Filadélfia, PA: Lippincott Williams & Wilkins, 2000. p. 824-853.
- CALDAS, Ricardo Melito; TESTA, Marcelo. **Legislação ambiental e do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Pearson; 2020.
- Carlotto, M. S. (2002a). **Síndrome de Burnout e o trabalho docente**. *Revista Psicologia em Estudo*, 7 (1), 21-29.
- CHINELLATO, Silmara Juny; MACHADO, Cláudio da costa. **Código Civil Interpretado**. 3. ed. São Paulo: Manole Ltda, 2010.
- DIAS, Tainá. **Os impactos jurídicos no tocante à responsabilidade do empregador perante a classificação da síndrome de burnout como doença ocupacional**, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/12765/TCC%20Taina%20Zampiero%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 15 de novembro de 2024.

FERNANDES, Ana Luiza, et al. **Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde.** Rev Bras Med Trab. 14, 2022, Vol. 3, pp. 275-84.

GROSSI, G.; SANTELL, B. **Avaliação quase experimental de um programa de gerenciamento de estresse para funcionárias municipais e distritais em licença médica de longa duração devido a queixas psicológicas relacionadas ao trabalho.** Revista de Medicina de Reabilitação, v.41, p. 632-638, 2009.

HIPÓLITO, Maiza Claudia V. **O ambiente e as doenças do trabalho.** Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2021.

**Inventário de esgotamento de Maslach.** In: ZALAUQUETT, C.; WOOD, RJ (Ed.). Avaliando o estresse: um livro de recursos. Lanham, MD: Scarecrow Press, 1980. p. 191-218.

Maslach, C., Schaufeli, WB e Leiter, MP. (2001). **Esgotamento do trabalho.** Revisão Anual de Psicologia, 52, 397-422. Acesso em: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X>. Acesso em 19 de novembro de 2023.

**Metodologia da pesquisa e do trabalho científico /** Aline Vanessa Zambello {et al.}; organizador: Thiago Mazucato. Penápolis: FUNEPE, 2018.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho e Proteção Jurídica da Saúde Mental dos Empregados na Empresa Contemporânea.** Curitiba: 2008.

5585

NETO, José Affonso Dallegrave Neto. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, Kênia; Pedrosa, Jussara. **A Síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador.** Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em 17 de novembro de 2024.

PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho.** In: PEREIRA, A. M. T. B. (org.). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2010.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico /** Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODACOSKI, Giseli C.; ALMEIDA, Ronald S. **Entenda porque a OMS classifica a Síndrome de Burnout como doença do trabalho.** Central de Notícias Uninter, 2022.

Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-asindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho>. Acesso em 27 de junho de 2023.

SCHMIDT, Maria Luiza Grava. **Saúde e doença no trabalho uma perspectiva sócio dramática**. 1. ed. São Paulo: Casapsi, 2010.

SILVA, Liandra Nogueira Soares da, et al. MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí. **Guia Prático sobre a Síndrome de Burnout. Bem viver no MPI**, 2020.

SOBRAL, PAOLA. **Síndrome de burnout: entenda o que é e suas consequências**, 2023. Disponível em: <https://beecorp.com.br/sindrome-de-burnout/>. Acesso em 13 de novembro de 2024.

SUZUKI, Patrícia. **A Síndrome de Burnout, uma doença do trabalho**. Revista Consultor Jurídico, 19 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-19/patricia-suzuki-sindrome-burnout-doencatrabalho#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Minist%C3%A9rio,como%20s%C3%ADndrome%20do%20esgotamento%20profissional>. Acesso em 12 de novembro de 2024.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. **Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho**. Estudos de Psicologia, Natal, v.7, n. 1, p. 37-46, 2002.

TRT3. Quando o Trabalho adocece: **Síndrome de Burnout e outras doenças que nascem com o trabalho**, 2016. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset\\_publisher/RPt2/content/quando-otrabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-otrabalho](https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/quando-otrabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-otrabalho). Acesso em 18 de novembro de 2024.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018.