

## DIREITOS TRABALHISTAS E A SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE JURÍDICA DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

### LABOR RIGHTS AND BURNOUT SYNDROME: A LEGAL ANALYSIS OF WORKER PROTECTION

Bruna Rebeca Cassiano Alves<sup>1</sup>  
Maurenize Oliveira Silva de Almeida<sup>2</sup>  
Pedro Fernando Borba Vaz Guimarães<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente artigo analisa a síndrome de Burnout sob a ótica dos direitos trabalhistas, considerando sua crescente incidência no ambiente profissional moderno. A pesquisa busca compreender os instrumentos jurídicos disponíveis para a proteção do trabalhador acometido por Burnout, bem como discutir as lacunas legislativas e os caminhos possíveis para o aprimoramento da legislação trabalhista. Apoiado em doutrinas e jurisprudência, o estudo propõe reflexões sobre a responsabilização do empregador e o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional passível de indenização.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout. Direitos trabalhistas. Dano moral. Doença ocupacional. Responsabilidade do empregador.

**ABSTRACT:** This article analyzes burnout syndrome from the perspective of labor rights, considering its growing incidence in contemporary work environments. The study aims to understand the legal instruments available to protect workers affected by burnout, discussing legislative gaps and paths for improving labor law. Based on doctrine and case law, the paper offers reflections on employer liability and the recognition of burnout as an occupational disease eligible for compensation.

1441

**Keywords:** Burnout syndrome. Labor rights. Moral damage. Occupational disease. Employer liability.

## 1. INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas, marcadas pela intensificação das jornadas, metas abusivas, assédio moral e insegurança profissional, têm provocado uma série de impactos na saúde física e mental dos trabalhadores. Dentre os principais agravos psíquicos relacionados ao trabalho, destaca-se a Síndrome de Burnout, reconhecida oficialmente como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde e classificada na CID-11 como esgotamento crônico decorrente de estresse no ambiente profissional.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito.

<sup>3</sup> Orientador. Professor do curso de graduação e de pós-graduação em Direito da UnP e da Unifacex, Palestrante e Advogado. Especialista em direito processual.

A relevância social e jurídica do tema reside no aumento exponencial de diagnósticos da síndrome, que impõe desafios tanto ao sistema de saúde quanto ao ordenamento jurídico. No campo do Direito do Trabalho, a síndrome de Burnout levanta questões sobre a responsabilidade do empregador, a caracterização da doença como ocupacional e a reparação de danos morais e materiais sofridos pelo empregado. Embora exista previsão normativa para doenças do trabalho em geral, a ausência de legislação específica para casos de Burnout fragiliza a proteção do trabalhador e dificulta a efetividade dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade e ao trabalho digno.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar a vulnerabilidade dos direitos trabalhistas frente à Síndrome de Burnout. Como objetivos específicos, busca-se: a) compreender os fatores laborais que contribuem para o desenvolvimento da síndrome; b) examinar o enquadramento jurídico do Burnout como doença ocupacional; c) investigar a possibilidade de indenização por dano moral nas relações de trabalho; e d) propor alternativas jurídicas para a prevenção e responsabilização nos casos de Burnout.

A metodologia adotada baseia-se em revisão bibliográfica e análise doutrinária e documental. Serão utilizados como principais referenciais os estudos de Fernanda Sophia de Freitas Braz e Alessandro Severino Valler Zenni, que tratam da síndrome sob a ótica do dano moral e da responsabilidade civil trabalhista. Também serão consideradas legislações pertinentes, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 8.213/1991 e normativas do Ministério da Saúde e da Previdência Social, além de decisões jurisprudenciais de tribunais brasileiros.

O artigo está estruturado em seis seções principais. Após esta introdução, apresenta-se uma contextualização clínica e social da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. Em seguida, analisa-se o seu enquadramento jurídico como doença ocupacional. Na terceira parte, discute-se o dano moral decorrente da exposição laboral ao Burnout. A quarta seção aborda as medidas preventivas e a responsabilidade do empregador. A quinta parte promove uma análise crítica das limitações do ordenamento jurídico atual. Por fim, são apresentadas as conclusões e propostas de aprimoramento normativo para maior efetividade na proteção dos direitos trabalhistas.

## 2. A SÍNDROME DE BURNOUT NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A síndrome de Burnout, classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional, tem

emergido de forma significativa nas últimas décadas, sobretudo em contextos laborais marcados pela pressão constante por produtividade, jornadas extensas e ausência de suporte emocional adequado. Historicamente associada às profissões de cuidado e ensino, essa síndrome, caracterizada por esgotamento físico e emocional, despersonalização e sensação de ineficácia, extrapolou esses espaços e passou a atingir trabalhadores de diversos setores. Segundo Seabra (2011), o Burnout não é apenas um problema clínico, mas reflete um colapso do sistema organizacional, em que o trabalhador é conduzido a uma sobrecarga contínua que ultrapassa suas capacidades adaptativas.

No âmbito clínico, os sintomas da síndrome de Burnout se manifestam em três dimensões principais: a exaustão emocional, que se expressa pela sensação de estar psicologicamente drenado; a despersonalização, que leva o trabalhador a desenvolver atitudes negativas, cínicas ou distantes em relação ao trabalho e aos colegas; e a redução da realização pessoal, marcada pela sensação de incompetência e baixa produtividade. Esses sintomas não surgem isoladamente, mas como resposta a um ciclo de desgaste persistente e invisível que, muitas vezes, é negligenciado tanto pelas empresas quanto pelos próprios indivíduos afetados. Lima et al. (2007) observam que, em ambientes de alta demanda e baixa valorização, há uma tendência à naturalização do sofrimento psíquico, o que agrava o quadro e posterga a busca por tratamento.

As consequências da síndrome não se limitam ao campo individual. Os impactos emocionais são profundos, afetando a autoestima, o equilíbrio mental e a capacidade de estabelecer relações interpessoais saudáveis. No plano social, nota-se um afastamento progressivo do convívio, com prejuízos à vida familiar, ao lazer e à convivência coletiva. Economicamente, os efeitos também são relevantes, pois o Burnout contribui para o aumento do absenteísmo, da rotatividade de pessoal e da queda de desempenho, comprometendo os resultados organizacionais. De acordo com Carlotto e Câmara (2008), o custo da não prevenção do Burnout ultrapassa o investimento em saúde ocupacional, pois impacta diretamente na produtividade e na estabilidade da força de trabalho.

As causas da síndrome de Burnout estão intrinsecamente associadas à organização do trabalho. Modelos hierárquicos rígidos, metas inalcançáveis, ausência de reconhecimento, escassez de recursos e ambientes competitivos são elementos frequentemente relatados nas pesquisas científicas. Monteiro e Carlotto (2014) apontam que os profissionais da saúde, por estarem constantemente expostos a situações de sofrimento alheio, decisões críticas e cargas horárias intensas, são um dos grupos mais vulneráveis ao esgotamento psíquico. Mourão et

al. (2017), por sua vez, identificaram a precariedade das condições de trabalho como fator agravante nos quadros de Burnout entre profissionais da enfermagem, especialmente na atenção primária à saúde.

No campo educacional, a situação não é diferente. Pinto et al. (2015) destacam que os docentes enfrentam uma rotina permeada por pressões institucionais, falta de recursos e indisciplina estudantil, fatores que geram frustração e comprometem a saúde emocional. Da mesma forma, estudantes universitários também são afetados pela sobrecarga de tarefas, pela competitividade acadêmica e pela insegurança profissional, como evidenciado no estudo de Da Mota et al. (2017), que revela um aumento nos índices de Burnout entre jovens em formação, o que compromete não apenas seu desempenho, mas sua motivação e saúde geral.

A pandemia de Covid-19 agravou esse cenário, tornando a síndrome ainda mais prevalente e visível. Borges et al. (2021) evidenciam o impacto devastador da crise sanitária sobre os profissionais de saúde, que enfrentaram uma sobrecarga de trabalho, medo da contaminação, luto e sensação de impotência diante da morte. Essa conjuntura contribuiu para a intensificação do sofrimento emocional, expondo a fragilidade das estruturas de apoio institucional. Dos Santos Rocha e Nascimento (2021) reforçam essa visão ao afirmar que o contexto pandêmico catalisou a manifestação do Burnout, especialmente em ambientes já precarizados.

1444

Lacerda et al. (2016), ao analisarem equipes da Estratégia Saúde da Família, demonstraram que o Burnout não é fruto exclusivo da carga de trabalho, mas de um conjunto de fatores organizacionais e relacionais que incluem a ausência de apoio da gestão, o excesso de burocracia e a desvalorização das ações de cuidado. A pesquisa de Carlotto e Câmara (2008), ao mapear a produção científica sobre o tema no Brasil, destaca que, apesar do aumento das publicações e do interesse acadêmico, ainda são insuficientes as políticas públicas e empresariais que efetivamente previnam e acolham os trabalhadores adoecidos.

Na perspectiva jurídica, conforme defendido por Bráz (2023), o Burnout deve ser reconhecido como uma violação à dignidade humana no trabalho, dado que compromete o bem-estar, a autonomia e a integridade do indivíduo. De Carvalho (2019) argumenta que a síndrome configura uma involução das condições laborais e que, nos casos em que se comprova o nexo causal entre a prática empresarial e o adoecimento psíquico, é cabível a indenização por dano moral. Ambos os autores reforçam a necessidade de uma abordagem normativa mais robusta, capaz de garantir ao trabalhador a proteção contra os riscos psicossociais contemporâneos.

Portanto, a síndrome de Burnout no contexto das relações de trabalho não pode ser tratada como uma questão individualizada, mas sim como um fenômeno coletivo e estrutural. Seu enfrentamento requer mudanças profundas na cultura organizacional, políticas públicas voltadas à saúde mental no trabalho e ações jurídicas eficazes que assegurem ao trabalhador condições dignas de exercício profissional. É fundamental que se reconheça o sofrimento psíquico como legítimo e passível de atenção, proteção e reparação, não apenas pela perspectiva clínica, mas também pela ótica dos direitos fundamentais do trabalhador.

### 3. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A crescente prevalência da síndrome de Burnout no ambiente de trabalho tem provocado debates importantes no campo jurídico, sobretudo no que tange ao seu reconhecimento como uma doença ocupacional. Esse reconhecimento é fundamental para garantir ao trabalhador o acesso aos direitos previdenciários e à reparação civil decorrente do sofrimento gerado pela atividade laboral. O ordenamento jurídico brasileiro prevê, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei nº 8.213/1991, que doenças causadas ou agravadas pelo trabalho podem ser equiparadas a acidentes de trabalho, desde que comprovado o nexo causal entre a atividade desempenhada e o adoecimento. Dessa forma, a Lei nº 8.213/1991 – Dispositivo principal sobre doença ocupacional aduz que:

1445

**Art. 19.** Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

**Art. 20.** Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do art. 19, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

**§ 1º** Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

**Art. 21.** Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho,

em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho nas condições e nos termos do § 1º do art. 19.

A classificação do Burnout como doença ocupacional foi reforçada pela recente inclusão da síndrome na CID-11 pela Organização Mundial da Saúde, o que possibilita seu enquadramento como acidente de trabalho, desde que o contexto laboral seja identificado como fator determinante. Conforme apontado por Menezes (2024), essa classificação representa um avanço importante na luta por reconhecimento das patologias psíquicas como consequências diretas das condições inadequadas de trabalho, permitindo ao trabalhador o acesso a benefícios previdenciários e estabilidade no emprego durante o período de recuperação.

Contudo, o reconhecimento do Burnout como acidente de trabalho ainda enfrenta obstáculos, especialmente no que se refere à comprovação do nexo causal. Dias (2023) destaca que a ausência de critérios objetivos e uniformes para essa comprovação gera insegurança jurídica e limita o acesso aos direitos assegurados por lei. Além disso, o desconhecimento da síndrome por parte de empregadores, peritos e até mesmo operadores do Direito dificulta a caracterização da relação entre o trabalho e o adoecimento, resultando em limbos previdenciários e trabalhistas que agravam a vulnerabilidade do trabalhador.

1446

Nesse sentido, a jurisprudência brasileira tem apresentado avanços tímidos, mas relevantes. Conforme aponta Brittos (2023), decisões judiciais mais recentes da 12ª Região do Tribunal Regional do Trabalho indicam uma tendência crescente ao reconhecimento da síndrome de Burnout como doença do trabalho, especialmente quando constatada negligência do empregador quanto às condições psicossociais do ambiente laboral. Fernandes (2022) complementa ao afirmar que, embora a responsabilidade do empregador dependa da demonstração do descumprimento do dever de proteção, os tribunais têm interpretado de forma ampliada os deveres patronais à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

A doutrina também tem avançado no sentido de fortalecer o enquadramento jurídico do Burnout como patologia laboral. Bráz (2023) argumenta que a síndrome representa uma forma de dano moral decorrente do contexto de trabalho adoecedor, e que sua caracterização como doença ocupacional é essencial para responsabilizar o empregador que contribui para

o colapso emocional do trabalhador. De forma semelhante, De Oliveira (s.d.) “sustenta que o esgotamento psíquico, ainda que subjetivo, pode ser objeto de proteção jurídica quando se comprova que deriva das práticas organizacionais abusivas ou negligentes”.

A pandemia da Covid-19 tornou ainda mais visível a relação entre o ambiente de trabalho e o adoecimento mental. Borges et al. (2021) “evidenciam o agravamento da saúde psíquica de profissionais da linha de frente, que vivenciaram jornadas exaustivas, medo constante e ausência de suporte psicológico”. Dos Santos Rocha e Nascimento (2021) “acrescentam que o contexto pandêmico evidenciou a insuficiência das políticas públicas de proteção mental no trabalho, escancarando a necessidade de reformas legais e institucionais para lidar com esse tipo de adoecimento”.

As fragilidades do sistema de seguridade social brasileiro também são ressaltadas por Darcanchy, Baracat e Mendes (2019), “que classificam o Burnout como um caso clássico de limbo jurídico, onde o trabalhador, afastado do trabalho mas sem o reconhecimento oficial de sua condição como acidente laboral, permanece sem amparo financeiro adequado”. Essa situação, além de injusta, aprofunda o sofrimento e compromete o processo de recuperação do indivíduo.

A responsabilização do empregador tem sido objeto de intensos debates acadêmicos e judiciais. Segundo Santos (2023), “cabe ao empregador não apenas evitar condutas abusivas, mas também adotar medidas preventivas que incluam acompanhamento psicológico, treinamento da liderança e avaliações periódicas do clima organizacional. A omissão nesse dever pode configurar negligência grave, apta a gerar o dever de indenizar”.

1447

Por fim, Rezende Alvim e Viana (s.d.) “discutem a precarização das relações de trabalho e seus reflexos na saúde mental, defendendo que o reconhecimento jurídico do Burnout deve vir acompanhado de políticas públicas e privadas que promovam ambientes laborais mais saudáveis e humanos”. Para Dos Santos, Teixeira e Saraiva (2024), “o direito precisa adaptar suas normas à realidade contemporânea, em que os riscos psicossociais são tão graves quanto os físicos, exigindo do ordenamento jurídico uma resposta proporcional, justa e eficaz”.

Assim, o enquadramento jurídico da síndrome de Burnout como doença ocupacional é não apenas legítimo, mas necessário para garantir a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador e a responsabilidade daqueles que, por ação ou omissão, contribuem para o sofrimento psíquico decorrente do trabalho. A construção dessa proteção requer o



engajamento de juristas, legisladores, magistrados e toda a sociedade na valorização da saúde mental como bem jurídico a ser tutelado.

#### 4. O DANO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS DECORRENTE DO BURNOUT

O surgimento da síndrome de Burnout como fenômeno decorrente das relações laborais trouxe à tona a necessidade de repensar o alcance da proteção jurídica do trabalhador, especialmente no que tange à indenização por dano moral (Késia; Jussara, 2019). A consolidação dessa síndrome como patologia associada ao trabalho obriga empregadores, juristas e instituições públicas a compreenderem a responsabilidade institucional diante do sofrimento psíquico do trabalhador. O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, e regulamentado por normas infraconstitucionais, ganha centralidade no debate sobre a omissão das empresas na prevenção ao Burnout (Braz, 2023), onde o autor afirma que:

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, e regulamentado por normas infraconstitucionais, ganha centralidade no debate sobre a omissão das empresas na prevenção ao Burnout. Isso porque, diante da ausência de estratégias organizacionais voltadas à preservação da saúde mental, as estruturas empresariais acabam, por ação ou omissão, contribuindo diretamente para o adoecimento psíquico dos trabalhadores, em total desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana (BRÁZ, 2023, p. 88).

1448

De acordo com Ribeiro et al. (2020), “a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia, apresenta diretrizes voltadas à adaptação das condições laborais às características psicofisiológicas dos trabalhadores”. Contudo, sua aplicação, em muitos contextos, ainda é limitada ao aspecto físico da ergonomia, deixando de lado os fatores subjetivos que também contribuem para o adoecimento. A ausência de medidas específicas voltadas à promoção da saúde mental nas organizações denota uma fragilidade normativa e gerencial. O esgotamento progressivo provocado pela pressão por produtividade, pela ausência de pausas e pela cobrança incessante por resultados pode ser potencializado quando não há estrutura de apoio nem avaliação adequada das exigências emocionais do trabalho (Tavares Filho et al., 2017).

A NR-17 visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Esta norma se aplica a todas as atividades que envolvam levantamento, transporte e descarga individual de materiais, mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho, condições ambientais do posto de trabalho e a própria organização do trabalho (BRASIL, 2022).



Dentro das organizações, a construção de políticas internas efetivas voltadas ao bem-estar mental dos colaboradores é um dos caminhos mais viáveis para prevenir danos morais relacionados ao Burnout. A adoção de práticas de compliance trabalhista e de gestão humanizada de recursos humanos, com programas de escuta ativa, acolhimento psicológico e controle de metas, pode contribuir para minimizar riscos e promover uma cultura institucional mais saudável (Do Nascimento; Pedra, 2024). No entanto, essas iniciativas ainda são exceção, e não regra. A negligência com o sofrimento mental dos trabalhadores configura omissão culposa e, quando associada a ambientes laborais abusivos, torna-se causa direta de responsabilização civil por dano moral (Dias, 2020).

Segundo Cano (2008), “o papel dos sindicatos e das comissões internas de saúde e segurança no trabalho (CIPA) também é essencial nesse processo”. Tais entidades representam um canal de comunicação entre trabalhadores e empregadores, além de atuarem na fiscalização das condições de trabalho. Porém, a efetividade dessas instâncias depende de sua autonomia, capacitação e da participação ativa dos próprios trabalhadores. Em muitas empresas, as comissões existem apenas formalmente, sem exercer influência real na construção de políticas de prevenção ao Burnout. A atuação sindical, por sua vez, tem sido enfraquecida por sucessivas reformas que reduziram sua capacidade de negociação e fiscalização.

A ausência de legislação específica que discipline de forma clara os deveres patronais relacionados à saúde mental no trabalho é um dos principais entraves à efetivação dos direitos dos trabalhadores afetados pelo Burnout. Embora seja possível enquadrar o dano como moral com base no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e no artigo 223-B da CLT, há uma lacuna normativa quanto à responsabilização por condutas que, embora não sejam abertamente abusivas, geram sofrimento cumulativo e silencioso. Esse vácuo legal dificulta o reconhecimento judicial das práticas que favorecem o esgotamento emocional como lesivas à dignidade da pessoa humana (Azevedo, 2008).

Art. 223-B. Causa dano moral a ação ou omissão que ofenda a esfera moral de determinada pessoa, entendida como o conjunto de valores inerentes à dignidade da pessoa humana, à liberdade, à honra, à imagem, à intimidade, à vida privada, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e à integridade física” (BRASIL, 1943).

Nesse cenário, faz-se urgente a elaboração de instrumentos normativos que contemplem os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, estabelecendo diretrizes claras para a prevenção do sofrimento mental e os deveres do empregador na construção de ambientes laborais saudáveis. Além disso, é necessário ampliar o alcance das campanhas de

conscientização, promover fiscalizações mais rigorosas e incentivar o acolhimento de denúncias sem retaliação. O dano moral decorrente do Burnout não pode mais ser tratado como um evento isolado, mas como reflexo de estruturas de gestão que desconsideram o fator humano no planejamento e na execução das tarefas (Scheffer, 2023).

A responsabilização civil por dano moral nos casos de Burnout deve considerar não apenas onexo causal entre o trabalho e o adoecimento, mas também a existência ou não de medidas preventivas eficazes. A omissão do empregador diante de sinais evidentes de sofrimento emocional, a recusa em adaptar jornadas e metas às capacidades humanas e a perpetuação de práticas abusivas devem ser interpretadas como violação direta ao dever de proteção e à boa-fé objetiva. Assim, o reconhecimento do dano moral nas relações trabalhistas decorrentes do Burnout representa não apenas uma resposta jurídica, mas também uma afirmação ética do valor da saúde mental no mundo do trabalho.

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A promoção de um ambiente laboral saudável depende da implementação de medidas preventivas eficazes que envolvam não apenas a estrutura normativa, mas também o comprometimento institucional com a saúde dos trabalhadores. A legislação brasileira dispõe de um conjunto robusto de diretrizes voltadas à segurança e à saúde no trabalho, sendo a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) uma das mais significativas nesse contexto. Essa norma estabelece parâmetros que visam à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, buscando garantir conforto, segurança e desempenho eficiente. Ainda assim, observa-se que a aplicação da NR-17, “especialmente em sua dimensão relacionada à saúde mental, é frequentemente negligenciada pelas empresas, que mantêm o foco apenas nos aspectos físicos da ergonomia, sem considerar os impactos emocionais da organização do trabalho (Oliveira, 2007)”.

A ausência de uma cultura institucional voltada à prevenção do sofrimento psíquico torna o trabalhador ainda mais vulnerável, sobretudo em contextos marcados por cobranças intensas, sobrecarga de tarefas e ausência de apoio emocional. A construção de políticas internas fundamentadas em práticas de compliance, com gestão humanizada e escuta ativa, pode representar um avanço significativo na proteção à saúde mental dos colaboradores. Contudo, como demonstrado por Abílio et al. (2020), “muitos trabalhadores, especialmente os inseridos em dinâmicas flexibilizadas e precárias, como os entregadores de aplicativos, não encontram respaldo institucional para enfrentar o desgaste físico e emocional cotidiano”.

A atuação dos profissionais de saúde, especialmente da enfermagem, tem sido essencial na promoção de práticas preventivas. Malaguti et al. (2008) “evidenciam que enfermeiros em cargos de chefia enfrentam diversas barreiras para implementar ações de prevenção à exposição ocupacional, como a resistência institucional, a escassez de recursos e a desvalorização das iniciativas voltadas à saúde”. Campos e Gutierrez (2005), por sua vez, “destacam o papel do enfermeiro como agente preventivo, capaz de identificar precocemente sinais de esgotamento emocional e de intervir de maneira educativa e protetiva no ambiente de trabalho”.

Os sindicatos e as comissões internas de prevenção de acidentes, como a CIPA, têm um papel crucial na vigilância das condições laborais e na defesa dos direitos relacionados à saúde. Entretanto, a efetividade dessas instâncias depende de sua autonomia e da conscientização coletiva sobre a importância da saúde mental como fator de produtividade e dignidade. A atuação sindical, fragilizada por reformas recentes, precisa ser fortalecida para que os trabalhadores tenham respaldo frente à negligência institucional, como pontuado por Souza et al. (2021), ao analisarem o impacto da pandemia sobre a saúde mental dos profissionais da enfermagem.

De acordo com os estudos conclusivos de Zenni e Paixão (p.146, 2023):

Completamente absorvido pelo labor, o trabalhador se vê desprovido de rotina e vida próprias o que lhe ocasiona prejuízos psicológicos e fere a sua própria existência enquanto pessoa humana, eis que o ser humano não constitui um instrumento laboral à disposição do empregador a todo e qualquer momento, possuindo o direito de desconectar-se do trabalho. Submerso em um volume excessivo de tarefas, constantemente à disposição do empregador, e lidando internamente com sentimentos de baixa autoestima e esgotamento, o trabalhador tem seu projeto de vida e sua órbita relacional prejudicadas, cada vez mais afastado do ideário de felicidade, culminando em dano existencial.

Dessa forma, existe a necessidade de proteção ao trabalhador passa também pela educação continuada e pelo fornecimento de equipamentos adequados. Lima et al. (2017)” demonstram que o conhecimento e o uso de equipamentos de proteção individual e coletiva são fundamentais para evitar doenças ocupacionais, embora muitos profissionais ainda enfrentem dificuldades no acesso a esses recursos”. Arantes et al. (2017) “reforçam que a precarização dos serviços de saúde e a negligência com as normas de biossegurança expõem os trabalhadores a riscos evitáveis, evidenciando a urgência da adoção de medidas estruturantes e educativas”.

Outros setores, como a construção civil e o meio rural, também enfrentam desafios relevantes. Simões et al. (2011) “discutem a falta de ações preventivas voltadas à exposição solar prolongada, fator que contribui para o desenvolvimento de câncer de pele entre

operários”. Viero et al. (2016) “tratam da exposição dos trabalhadores rurais a agrotóxicos, evidenciando que os impactos à saúde decorrem não apenas do contato físico com substâncias tóxicas, mas da ausência de políticas públicas integradas de proteção ao trabalhador”.

Frente a esse panorama, torna-se indispensável repensar o papel do Estado e das empresas na promoção de ambientes laborais seguros e humanizados. As omissões legais ainda presentes em relação à saúde mental, sobretudo no que se refere à regulamentação específica do Burnout como risco ocupacional, comprometem a efetividade dos direitos fundamentais no trabalho. A ausência de normas detalhadas que exijam a implementação de ações preventivas voltadas ao bem-estar psicológico dos trabalhadores impede avanços significativos e perpetua o ciclo de adoecimento coletivo. Políticas públicas integradas, inspeções regulares e campanhas educativas são caminhos viáveis para enfrentar essa realidade, conforme reforçado pelos diversos estudos analisados.

Portanto, a prevenção à síndrome de Burnout e a proteção do trabalhador exigem um esforço coletivo que envolva não apenas a observância das normas vigentes, mas a construção de uma nova cultura organizacional, comprometida com a valorização do ser humano como sujeito de direitos e protagonista do ambiente laboral.

## 6. ANÁLISE CRÍTICA: AVANÇOS E LIMITAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

A trajetória do direito do trabalho no Brasil tem sido marcada por avanços significativos, porém também por lacunas persistentes, especialmente no que diz respeito à proteção da saúde mental dos trabalhadores. A síndrome de Burnout, reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde e incluída na CID-11, trouxe à tona debates que desafiam o sistema jurídico trabalhista a repensar seus mecanismos de tutela. Embora o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegure aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, essa proteção ainda encontra entraves na sua plena efetivação, especialmente diante da ausência de regulamentações específicas que tratem da exaustão psíquica como fenômeno decorrente das relações laborais contemporâneas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apesar de sua abrangência histórica, carece de dispositivos atualizados que acompanhem a complexificação do sofrimento mental no ambiente profissional. A lacuna legislativa quanto à regulação explícita da síndrome de Burnout como doença do trabalho tem gerado insegurança jurídica, tanto para os

trabalhadores quanto para as empresas. Como analisado por Menezes (2024), “essa omissão legislativa compromete a concessão de benefícios previdenciários e a responsabilização do empregador, perpetuando um limbo jurídico em que o adoecimento psíquico é relativizado”. A esse respeito, Darcanchy, Baracat e Mendes (2019) “destacam que o ordenamento jurídico ainda opera com maior eficácia para doenças físicas visíveis, enquanto condições mentais enfrentam resistência quanto à comprovação do nexo causal e ao reconhecimento legal”.

Em contrapartida, o Poder Judiciário tem demonstrado avanços em algumas decisões jurisprudenciais, reconhecendo a responsabilidade civil do empregador nos casos em que se comprova omissão quanto à saúde mental dos trabalhadores. Julgados recentes apontam para uma tendência de ampliação da concepção de meio ambiente do trabalho, incluindo a dimensão emocional como um direito fundamental. Fernandes (2022) “ressalta que as decisões que concedem indenização por danos morais, decorrentes da negligência patronal frente aos sintomas do Burnout, constituem uma importante ferramenta para a construção de uma nova jurisprudência mais humanizada e alinhada ao princípio da dignidade da pessoa humana”.

Todavia, é preciso reconhecer que esses avanços judiciais ainda são pontuais e não substituem a urgência de políticas públicas e leis robustas. A reforma trabalhista de 2017, ao flexibilizar direitos e ampliar possibilidades de contratação mais precária, acentuou a insegurança para os trabalhadores, sobretudo no que se refere ao acesso à justiça e à proteção contra doenças decorrentes do excesso de trabalho. Como argumenta Azevedo (2008), “a retirada de garantias sem a devida compensação em mecanismos de suporte coletivo expõe o trabalhador a um ambiente de vulnerabilidade institucionalizada”. No mesmo sentido, Brittos (2023) “aponta que a reforma deixou de considerar os impactos psicossociais das novas formas de organização produtiva, como o trabalho via plataformas digitais, intensificando o risco de adoecimento psíquico em categorias já fragilizadas”. Zenni e Paixão (2023) “reforçam esse entendimento ao analisarem as implicações da transformação digital nas relações de trabalho, apontando para o aumento da pressão por desempenho e a consequente sobrecarga emocional dos trabalhadores conectados”.

A necessidade de atualização legislativa se impõe diante de um cenário em que os modelos produtivos exigem agilidade e alta performance, mas frequentemente negligenciam a sustentabilidade emocional dos sujeitos que os integram. A inclusão da síndrome de Burnout como fator determinante para o afastamento por incapacidade laboral e o reconhecimento da sua equiparação ao acidente de trabalho, conforme propõe Dias (2023),

“são medidas fundamentais para que o direito do trabalho acompanhe as transformações do mundo contemporâneo. Para além da retórica, é preciso estabelecer normas específicas que reconheçam o sofrimento mental como uma questão de saúde coletiva, e não como um problema individual e isolado”.

Nesse contexto, iniciativas como a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia e da adaptação do trabalho às características psicofisiológicas do trabalhador, representam avanços importantes, mas ainda insuficientes. Oliveira (2007) “destaca que a NR-17 deve ser complementada por ações concretas de fiscalização e investimento em programas preventivos nas empresas, sob pena de se tornar apenas uma diretriz simbólica”. A perspectiva de compliance trabalhista, abordada por Dias (2020) e aprofundada por Do Nascimento e Pedra (2024), oferece um caminho promissor ao propor que a prevenção do Burnout seja integrada às estratégias de governança corporativa, promovendo ambientes mais saudáveis, inclusivos e transparentes.

É necessário, ainda, garantir que sindicatos e comissões de saúde ocupacional atuem de forma ativa na formulação de políticas internas, colaborando com a fiscalização e o acompanhamento das condições laborais. No entanto, como mostra Cano (2008), a fragilidade da representação sindical em muitas categorias, especialmente após a reforma trabalhista, compromete o exercício efetivo desse papel. Assim, a promoção de saúde no trabalho depende de um esforço coletivo e interinstitucional, que envolva trabalhadores, empregadores, legisladores, juristas, profissionais da saúde e gestores públicos.

A ausência de políticas públicas voltadas à saúde mental do trabalhador e a morosidade legislativa na regulamentação da síndrome de Burnout revelam um Estado ainda aquém de sua função garantidora. Como salientam De Rezende Alvim e Viana (2021), a precarização das relações de trabalho contemporâneas tem gerado uma epidemia silenciosa de sofrimento, frente à qual o sistema jurídico precisa se posicionar com firmeza. Nesse sentido, Scheffer (2023) aponta que o acolhimento integral à saúde do trabalhador, incluindo sua dimensão emocional, é um imperativo ético e constitucional que não pode ser negligenciado.

Portanto, a análise crítica do direito do trabalho no que se refere à síndrome de Burnout exige o reconhecimento das conquistas já alcançadas, sem desconsiderar os desafios que ainda precisam ser enfrentados. A proteção da saúde mental como direito fundamental passa pela atualização das normas, pela responsabilização efetiva dos empregadores, pela valorização da atuação sindical e pela construção de uma cultura jurídica que compreenda o

trabalho não apenas como produção, mas como espaço de dignidade, cuidado e pertencimento.

## 7. CONCLUSÃO

A análise da síndrome de Burnout no contexto das relações trabalhistas revela uma realidade complexa e urgente, em que os direitos fundamentais do trabalhador frequentemente colidem com a lógica produtivista e com a omissão institucional. O reconhecimento do Burnout como doença ocupacional representa um avanço relevante, mas ainda insuficiente diante das múltiplas vulnerabilidades enfrentadas pelos profissionais que adoecem em decorrência de ambientes laborais hostis, sobrecarregados e emocionalmente desgastantes.

O presente estudo permitiu constatar que, embora existam dispositivos legais e normativos capazes de fundamentar a responsabilização do empregador e a concessão de benefícios ao trabalhador acometido pela síndrome, como a Constituição Federal, a CLT e a NR-17, a ausência de regulamentações específicas e a dificuldade em comprovar o nexo causal entre o adoecimento e o trabalho geram insegurança jurídica e limitam a efetividade dos direitos. A reforma trabalhista de 2017, ao promover a flexibilização das relações de trabalho, acentuou esse cenário, especialmente ao fragilizar a atuação sindical e enfraquecer os instrumentos de proteção coletiva.

1455

A responsabilidade civil do empregador nos casos de Burnout, especialmente sob a perspectiva do dano moral, exige não apenas a identificação de condutas abusivas, mas também o reconhecimento da omissão diante de contextos organizacionais que favorecem o sofrimento mental. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro precisa avançar no sentido de reconhecer os riscos psicossociais como componentes estruturais das relações de trabalho e, portanto, passíveis de regulamentação, fiscalização e reparação.

A construção de políticas internas de compliance, a atuação efetiva de comissões de saúde ocupacional e o fortalecimento de ações preventivas são caminhos possíveis e necessários para que a saúde mental seja incorporada como valor inegociável nas relações laborais. Além disso, torna-se imprescindível o fortalecimento da cultura jurídica e institucional voltada ao acolhimento, à escuta e à dignidade do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que a superação dos desafios apresentados pela síndrome de Burnout nas relações de trabalho demanda um esforço conjunto do Poder Legislativo, do Judiciário, dos empregadores e da sociedade civil. A atualização das leis, o aprimoramento



da fiscalização e o investimento em ambientes laborais mais humanos e saudáveis constituem não apenas uma obrigação jurídica, mas um compromisso ético com a promoção da justiça social no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020. Disponível em: <https://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 24 abr. 2025.

ARANTES, Manoel Carlos et al. Acidentes de trabalho com material biológico em trabalhadores de serviços de saúde. **Cogitare Enfermagem**, v. 22, n. 1, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4836/483654742006/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

AZEVEDO, Marcelo Ramos. **O posicionamento de lideranças sindicais do setor metalúrgico, no Rio Grande do Sul, face à reestruturação produtiva do setor**. 2008. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/17985>. Acesso em: 24 abr. 2025.

BORGES, Gabriel Martins et al. O impacto da Síndrome de Burnout entre os profissionais de saúde no contexto da pandemia da Covid-19. **Revista Eletrônica Acervo Enfermagem**, v. 13, p. e8375-e8375, 2021. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/enfermagem/article/view/8375>. Acesso em: 24 abr. 2025.

1456

BRASIL. **Decreto-Lei nº, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Portaria MTP nº 422, de 7 de outubro de 2021. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 out. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/norma-regulamentadora-n-17>. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRÁZ, Fernanda Sophia De Freitas. **A Síndrome de Burnout como uma espécie de Dano Moral nas Relações Trabalhistas**. Clube de Autores, 2023.

BRITTOS, Tainá Souza de. A Síndrome de Burnout: divergências sobre o nexos causal de reconhecimento como doença ocupacional - análise dos julgados do TRT/12ª Região (2018-2022). 2023. Disponível em: <http://200.18.15.28/handle/1/10585>. Acesso em: 24 abr. 2025.

CAMPOS, Ana Lúcia de Almeida; GUTIERREZ, Patrícia dos Santos Generoso. A assistência preventiva do enfermeiro ao trabalhador de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 58, p. 458-461, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BFGypM4hQL43Y6fLyTgXGTH/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

CANO, Robson Sanchez. A representação dos trabalhadores no local de trabalho. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/10443>. Acesso em: 24 abr. 2025.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. *Psico*, v. 39, n. 2, 2008. Disponível em: <https://pucrs.emnuvens.com.br/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DA MOTA, Íris Dantas et al. **Síndrome de burnout em estudantes universitários: um olhar sobre as investigações**. *Motrivivência*, v. 29, p. 243-256, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/46352>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DARCANCHY, Mara Vidigal; BARACAT, Eduardo Milléo; MENDES, Maria Aparecida de Borba. Síndrome de Burnout-Limbo Jurídico Previdenciário e Trabalhista. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 1, n. 22, p. 219-251, 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Mara-Darcanchy/publication/340867130\\_SINDROME\\_DE\\_BURNOUT\\_-\\_LIMBO\\_JURIDICO\\_PREVIDENCIARIO\\_E\\_TRABALHISTA/links/5ee320ec458515814a582e23/SINDROME-DE-BURNOUT-LIMBO-JURIDICO-PREVIDENCIARIO-E-TRABALHISTA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mara-Darcanchy/publication/340867130_SINDROME_DE_BURNOUT_-_LIMBO_JURIDICO_PREVIDENCIARIO_E_TRABALHISTA/links/5ee320ec458515814a582e23/SINDROME-DE-BURNOUT-LIMBO-JURIDICO-PREVIDENCIARIO-E-TRABALHISTA.pdf). Acesso em: 24 abr. 2025.

1457

DE CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout: uma involução do trabalho humano que pode ser indenizado**. Editora Thoth, 2019. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=kHeaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA67&dq=S%C3%ADndrome+de+burnout:+uma+involu%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho+humano+que+pode+ser+indenizado.&ots=LCCrReo5\\_B&sig=OnlGjtIzytyV9E5qHwrdZ\\_t1Lkw](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=kHeaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA67&dq=S%C3%ADndrome+de+burnout:+uma+involu%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho+humano+que+pode+ser+indenizado.&ots=LCCrReo5_B&sig=OnlGjtIzytyV9E5qHwrdZ_t1Lkw). Acesso em: 24 abr. 2025.

DE OLIVEIRA, Vinícius Perrone. Depressão e Síndrome de Burnout enquanto doenças ocupacionais que impactam os operadores do direito. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.univali.br/pergamumweb/vinculos/pdf/Vin%C3%ADcius%20Perrone%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DE REZENDE ALVIM, Joaquim Leonel; VIANA, Juliana Pimentel. A Precarização das Relações de Trabalho no Cenário Sócio-Político Contemporâneo: Análise do Tratamento Médico-jurídico dado à Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7ofd/378fcbd333a545011be7e69d6e6975585dfc.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DIAS, Tainá Zampieron. 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/handle/11338/12765>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DIAS, Yve Nathaly de Lucena. **Compliance trabalhista enquanto instrumento de prevenção ao assédio moral na relação de emprego**. 2020. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/35789>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DO NASCIMENTO, Brunela Chiabai; PEDRA, Adriano Sant'Ana. Programa de compliance como forma de prevenir a síndrome do esgotamento profissional. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 10, n. 18, p. 1-28, 2024. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/16786>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DOS SANTOS ROCHA, Adriano Jorge; NASCIMENTO, Francisleile Lima. Psicologia: análise bibliográfica da síndrome de burnout no contexto da pandemia da covid-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, n. 21, p. 72-85, 2021. Disponível em: <http://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/473>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DOS SANTOS, Anna Paula Honorato; DE SOUSA TEIXEIRA, Erika; SARAIVA, Rodrigo Araújo. A relação desgastante no trabalho: a adaptação das normas legislativas diante ao reconhecimento da síndrome de burnout no ambiente laboral. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 5, p. 5782-5793, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14289>. Acesso em: 24 abr. 2025.

FERNANDES, Brunna Lira Brandão. A responsabilidade civil do empregador em razão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional. 2022. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/32477>. Acesso em: 24 abr. 2025.

KÉSIA, Alves Ferreira; JUSSARA, Pedrosa Melo. O ASSÉDIO MORAL DECORRENTE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO FATOR DESENCADEADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT. 2019. Disponível em: <https://dspace.uniube.br/jspui/handle/123456789/1307>. Acesso em: 24 abr. 2025.

LACERDA, Renata Bernardes et al. Contexto de trabalho e síndrome de burnout na equipe de enfermagem da Estratégia Saúde da Família. 2016. Disponível em: <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/54595>. Acesso em: 24 abr. 2025.

LIMA, Flávia Dutra et al. **Síndrome de Burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia-2004**. *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 31, p. 137-146, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbem/a/Bjg3cXRYKvCtmdWrfwrYWFQ/?format=html>. Acesso em: 24 abr. 2025.

LIMA, Ricello José Vieira et al. Agentes biológicos e equipamentos de proteção individual e coletiva: conhecimento e utilização entre profissionais. **Revista Prevenção de Infecção e Saúde**, v. 3, n. 3, 2017. Disponível em: <http://revistas.ufpi.br/index.php/nupcis/article/view/6684>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MALAGUTI, Silmara Elaine et al. Enfermeiros com cargos de chefia e medidas preventivas à exposição ocupacional: facilidades e barreiras. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**,

v. 42, p. 496-503, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/HCyBvMMPR5jtjJ65tZmRxRK/?lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MENEZES, Isabella Vieceli de. Burnout como doença ocupacional: o "novo" enquadramento à luz dos impactos na concessão de benefícios pela previdência social. 2024. Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/26902/1/2024\\_1\\_ISABELLA\\_VIECELI\\_DE\\_MENEZES\\_TCC.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/26902/1/2024_1_ISABELLA_VIECELI_DE_MENEZES_TCC.pdf). Acesso em: 24 abr. 2025.

MONTEIRO, Janine Kieling; CARLOTTO, Mary Sandra. **Preditores da Síndrome de Burnout em trabalhadores da saúde no contexto hospitalar**. *Interação em Psicologia*, v. 18, n. 3, 2014. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/viewFile/28024/28222>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MOURÃO, Artemísia Lima et al. Síndrome de Burnout no contexto da enfermagem. **Revista baiana de saúde pública**, v. 41, n. 1, 2017. Disponível em: <https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/1926>. Acesso em: 24 abr. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. 2007. Disponível em: <http://revistas.ufpi.br/index.php/nupcis/article/view/6684>. Acesso em: 24 abr. 2025.

PINTO, M. et al. **Síndrome de burnout em docentes**. *Revista Interdisciplinar*, v. 8, n. 2, p. 169-177, 2015. Disponível em: [https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conbracis/2016/TRABALHO\\_EV055\\_MD4\\_SA7\\_ID3213\\_29052016205742.pdf](https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conbracis/2016/TRABALHO_EV055_MD4_SA7_ID3213_29052016205742.pdf). Acesso em: 24 abr. 2025.

1459

RIBEIRO, Marília Vital et al. Políticas de informação ergonômicas voltadas ao trabalhador de arquivos e bibliotecas. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18256>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SANTOS, Ângela Bernardo Paulino dos. Síndrome de Burnout como acidente de trabalho e seus efeitos jurídicos. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://pantheon.ufjf.br/handle/11422/23011>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SCHEFFER, Daiani. **Política nacional de atenção integral à saúde do homem na leitura do usuário em unidades de saúde do município de Foz do Iguaçu-PR**. 2023. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Integração Latino-Americana, Foz do Iguaçu, 2023. Disponível em: <https://dspace.unila.edu.br/bitstream/handle/123456789/7763/Pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20aten%C3%A7%C3%A3o%20integral%20a%20sa%C3%BAde%20do%20homem%20na%20leitura%20do%20usu%C3%A1rio%20em%20unidades%20de%20sa%C3%BAde%20do%20munic%C3%ADpio%20de%20Foz%20do%20Igua%C3%A7u%20-%20PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SEABRA, Alexandra Paula Pereira de Carvalho. **O Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional**. 2011. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Porto,

Porto, 2011. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/19388/2/Tesefinal.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SIMÕES, Thiago do Carmo et al. Medidas de prevenção contra câncer de pele em trabalhadores da construção civil: contribuição da enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 32, p. 100-106, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/r7CfZVRkYGfD6qknfcDJy6k/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SOUZA, Norma Valéria Dantas de Oliveira et al. Trabalho de enfermagem na pandemia da covid-19 e repercussões para a saúde mental dos trabalhadores. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 42, p. e20200225, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/MHPHGNFPtgYJgQzwyFQnZZr/?lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2025.

TAVARES FILHO, Cícero et al. **Acessibilidade física, nos espaços e mobiliário da Biblioteca Nísia Floresta Brasileira Augusta do IFRN-Campus Parnamirim, voltada para os usuários com deficiência física**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Federal do Rio Grande do Norte, Parnamirim, 2015. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/429>. Acesso em: 24 abr. 2025.

VIDIGAL DARCANCHY, M. A. R. A.; MILLEO BARACAT, Eduardo; DE BORBA MENDES, Maria Aparecida. Síndrome de Burnout-Limbo Jurídico Previdenciário e Trabalhista. **Relações Internacionais no Mundo**, v. 1, n. 25, 2019. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=15189368&AN=142844054&h=7WBhZfKbh4hhqVkgiytIeco4TtBDE%2FmTrixULYyn7On7OhJunSAaJLuTFUkGxuJtG%2BhCVhhgzLrYJ%2BzUo8uA3g%3D%3D&crl=c>. Acesso em: 24 abr. 2025.

1460

VIERO, Cibelle Mello et al. Sociedade de risco: o uso dos agrotóxicos e implicações na saúde do trabalhador rural. **Escola Anna Nery**, v. 20, n. 1, p. 99-105, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/5Fqb6DL4WdCg7dhXffzNNSR/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; PAIXÃO, Julia Maria Pires. MUNDO DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES COM TECNOLOGIA. **Seminário Internacional Estado, Regulação e Transformação Digital**, v. 2, p. 128-151, 2023. Disponível em: <https://periodicos.univel.br/ojs/index.php/siert/article/view/226>. Acesso em: 24 abr. 2025.