

# UMA ANÁLISE DA INCLUSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Autor: Gany Sena Kalid <sup>1</sup>

Autor: Jamile de Jesus Oliveira <sup>2</sup>

Autor: Jéssica Andressa Alves dos Santos <sup>3</sup>

Autor: Lisdeli Nobre <sup>4</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como temática principal a Síndrome de Burnout, que tem acometido milhares de trabalhadores brasileiros, a doença mental se dá por meio de um ambiente de trabalho impróprio, tendo vista a grande competitividade no mercado de trabalho. A presente pesquisa tem como principal objetivo analisar a relevância da inclusão da Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença ocupacional e seus reflexos sobre os trabalhadores que desenvolvem essa condição. O presente estudo teve como metodologia a revisão bibliográfica qualitativa, por meio do método indutivo, analisando obras e trabalhos já publicados, além de jurisprudência, doutrina, súmulas. Concluiu-se que a inclusão da síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) de doenças ocupacionais e sua equiparação a acidente de trabalho, garante ao trabalhador direitos inerentes a previdência social, bem como rescisão indireta, e indenização cível.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Doença Ocupacional; Direitos Previdenciários.

## ABSTRACT

The main theme of this article is the Burnout Syndrome, which has affected thousands of Brazilian workers, mental illness occurs through an inappropriate work environment, in view of the great competitiveness in the labor market. The main objective of this research is to analyze the relevance of the inclusion of Burnout Syndrome in the International Classification of Diseases (ICD) of the World Health Organization (WHO) as an occupational disease and its effects on workers who develop this condition. The methodology of the present study was the qualitative bibliographic review, through the inductive method, analyzing works and works already published, as well as jurisprudence, doctrine, precedents. It was concluded that the inclusion of Burnout syndrome in the International Classification of Diseases (ICD) of the World Health Organization (WHO) of occupational diseases and its equivalence to work accidents, guarantees the worker rights inherent to as well as indirect termination, and civil indemnity.

**Keywords:** Burnout Syndrome; Occupational Disease; Social Security Rights.

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Faculdade UniFTC de Itabuna/BA, e-mail: Ganykalid@gmail.com.

<sup>2</sup> Discente do curso de Direito da Faculdade UniFTC de Itabuna/BA, e-mail: jamileoliveira52@gmail.com.

<sup>3</sup> Discente do curso de Direito da Faculdade UniFTC de Itabuna/BA, e-mail: jessicaandressa79@outlook.com.br.

<sup>4</sup> Docente Orientadora da Faculdade UniFTC de Itabuna/BA.

## 1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, tem acometido milhares de trabalhadores brasileiros, a doença mental se dá por meio de um ambiente de trabalho impróprio, tendo vista a grande competitividade no mercado de trabalho, as empresas tem negligenciado seus trabalhadores, os colocando com cargas de trabalho excessivas, grandes responsabilidades, metas abusivas e até mesmo inalcançáveis, assim, causando o adoecimento do trabalhador de maneira que os incapacitam para trabalho.

A pesquisa é de grande relevância, pois com base no atual cenário brasileiro há um crescimento no acometimento por doenças mentais, se faz necessário a discussão sobre a síndrome de Burnout que está correlacionada ao ambiente de trabalho sem higidez, que resulta em afastamento do trabalhador, além de possíveis consequências jurídicas ao empregador, dessa celeuma surge a seguinte problemática; Tendo em vista o aumento do acometimento dos trabalhadores por doenças mentais, qual a importância da inserção da síndrome de Burnout como doença ocupacional?

A inclusão da Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença ocupacional aumentará significativamente a proteção social dos trabalhadores, proporcionando-lhes maior acesso a direitos previdenciários, segurança jurídica para afastamento do trabalho e o reconhecimento de indenizações cíveis, resultando em uma melhoria na saúde mental e bem-estar geral dos trabalhadores afetados.

O presente artigo tem como objetivo principal analisar a relevância da inclusão da Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença ocupacional e seus reflexos sobre os trabalhadores que desenvolvem essa condição. A inserção da Síndrome de Burnout nessa classificação representa um marco importante na área da saúde ocupacional, conferindo maior proteção aos trabalhadores e garantindo-lhes direitos específicos.

Além do objetivo central, o artigo possui alguns objetivos específicos. Primeiro, busca compreender e conceituar o que são doenças ocupacionais ou profissionais, e como elas se relacionam com os acidentes de trabalho, incluindo suas equiparações legais. Em seguida, pretende-se analisar de forma detalhada a Síndrome de Burnout,

abordando seus impactos no ambiente de trabalho, seus sintomas e os direitos gerados para os trabalhadores a partir da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Por fim, o artigo procura reconhecer a importância da inclusão da Síndrome de Burnout na CID da OMS e explorar as implicações dessa equiparação a acidentes de trabalho no contexto da legislação trabalhista e previdenciária.

A presente pesquisa utilizará como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica qualitativa, por meio do método indutivo e se desenvolverá partindo do estudo sob a égide da Magna Carta de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no tocante a acidente de trabalho, artigos, doutrinas, jurisprudências, súmulas e em especial Lei 8.213 que dispõe da Previdência social.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

A síndrome de burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é um distúrbio psicológico relacionado ao trabalho que se caracteriza pelo esgotamento físico e emocional causado pelo estresse crônico no ambiente de trabalho. O desenvolvimento da Síndrome de Burnout está associado a ambientes de trabalho altamente exigentes, que impõem grandes pressões por desempenho e que oferecem poucas oportunidades de controle sobre as tarefas ou de apoio social, como explana Marcelo Roberto Bruno Valio;

A Síndrome de Burnout, objeto do presente estudo, é um distúrbio físico-emocional que decorre diretamente das relações de trabalho, geralmente causado por um conjunto de fatores que acabam estressando em demasia, degradando a qualidade de vida do indivíduo, ocasionando diversos sintomas que podem causar a incapacitação para o trabalho (Valio, 2018).

Segundo Marcelo Roberto Bruno Valio (2018) a Síndrome de Burnout foi inicialmente estudada pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger na década de 1970, o próprio pesquisador se autodiagnosticou com a síndrome, alegando que o esgotamento profissional resultou de jornadas de trabalho excessivamente longas, sem intervalos adequados para descanso e lazer. Além disso, ele ressaltou a ausência de colegas de trabalho com experiência suficiente para oferecer o suporte necessário, o que teria contribuído para o agravamento de seu estado.

Em relação a sua terminologia, segundo os autores Sérgio Cabral dos Reis, Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo Lima (2015), “O termo Burnout vem do inglês, resultando da junção de burn (queima) e out (exterior), cuja tradução “queimar por

completo ou consumir-se” é utilizada como metáfora para o estado de exaustão emocional”. A pesquisadora Márcia Villar Franco *et al.* (2019), conceitua a síndrome como “um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste” e ainda caracteriza a Síndrome de Burnout em três subescalas, sendo exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

Entre os fatores de risco estão a sobrecarga de trabalho, a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a ausência de reconhecimento ou suporte emocional e a exposição contínua a situações de conflito ou tensão. A síndrome, se não tratada, pode ter consequências graves para a saúde física e mental do indivíduo, incluindo ansiedade, depressão, problemas cardiovasculares e outras doenças, entretanto, o adoecimento mental é o mais comum, visto que os impactos psicológicos ocasionados pela sobrecarga de trabalho e o estresse crônico o incapacitam, ocasionando o afastamento do trabalhador das atividades laborais. (FRANCO, *et al.* 2019)

O adoecimento e consequente afastamento, relacionado ao ambiente de trabalho é chamado de doença ocupacional, assim, também conhecida por doença do trabalho, é qualquer complicação de saúde que resulta ou diretamente indiretamente das atividades do ambiente e condições de trabalho, como leciona Antônio Lopes Monteiro em seu Livro “Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais”

Por sua vez, as doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente. Decorrem igualmente de microtraumatismos acumulados. Contudo, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, via de regra por meio de vistoria no ambiente laboral (art. 20, II) (Monteiro, 2024, pag. 26)

A doença ocupacional se correlaciona com o acidente de trabalho, assim, a síndrome de burnout ao ser considerada como doença ocupacional pela Organização Mundial de Saúde, se transverte em benefícios e garantias ao trabalhador acometido pela doença.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa se desenvolveu utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica qualitativa, por meio do método indutivo, partindo dos estudos sob a égide da Magna

Carta de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no tocante a acidente de trabalho, artigos, doutrinas, jurisprudências, súmulas e em especial Lei 8.213 que dispõe da Previdência social. A escolha da abordagem qualitativa por meio do método indutivo se deu no intuito de obter um aprofundamento no problema de pesquisa do presente trabalho, e para isso, as doutrinas e jurisprudências analisadas e mencionadas sustentam a problemática abordada, bem como os objetivos da pesquisa.

Para Marconi e Lakatos (2012), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda bibliografia publicada, pois pesquisas não surgem do nada, sempre precisam partir de algum lugar. Nesse tocante, assim afirma:

Pesquisa alguma parte hoje da estaca zero. Mesmo que exploratória, isto é, de avaliação de uma situação concreta desconhecida, em um dado local, alguém ou um grupo, em algum lugar, já deve ter feito pesquisas iguais ou semelhantes, ou mesmo complementares de certos aspectos da pesquisa pretendida. Uma procura de tais fontes, documentais ou bibliográficas, torna-se imprescindível para a não-duplicação de esforços, a não "descoberta" de ideias já expressas, a não-inclusão de "lugares comuns" no trabalho (Marconi, Lakatos, p.223, 2012).

Desse modo, para fins de compreensão do objeto de pesquisa, foi feita análise das doenças ocupacionais, incluindo definições jurídicas e médicas das doenças ocupacionais, equiparando-as aos acidentes de trabalho. Analisou-se os impactos da Síndrome de Burnout e as consequências no ambiente de trabalho, além de discutir os direitos gerados aos trabalhadores afetados, e por fim, o reconhecimento da importância da inclusão da Síndrome de Burnout na CID da OMS.

Para a análise dos dados, foi adotado o método descritivo-bibliográfico, com o objetivo de mensurar as informações coletadas. Realizou-se leituras exploratórias e analíticas dos materiais selecionados. Os dados obtidos nas fontes foram analisados e aprofundados sob diferentes perspectivas e enfoques relacionados ao tema estudado.

A leitura exploratória foi inicialmente realizada para identificar de que maneira as informações sobre a pesquisa estavam acessíveis nas plataformas digitais acadêmicas e nas obras referenciadas no processo de coleta. Posteriormente, houve uma leitura seletiva dos conteúdos pertinentes, delimitando os tópicos relevantes para a investigação dos conteúdos aqui abordados.

Para a coleta dos artigos, foram consultadas diversas fontes de dados, incluindo revistas, documentos eletrônicos e impressos. Foram analisados materiais como livros, artigos científicos, dissertações e teses, disponíveis em plataformas como

Google Acadêmico, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Academia.edu, IBDFAM e a biblioteca virtual da UNIFTC. A coleta desses dados ocorreu entre fevereiro a novembro de 2024, com base na principal questão norteadora deste artigo.

#### **4 ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL**

O acidente de trabalho é um evento que ocorre durante o exercício do trabalho a serviço de uma empresa e que resulta em lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar a morte, a perda ou redução da capacidade do trabalho, temporária ou permanentemente. O acidente de trabalho pode ocorrer tanto no local de trabalho quanto no trajeto entre a residência e o local de trabalho.

A definição e regulamentação do acidente de trabalho, bem como os deveres do empregador está prevista na Lei nº 8.213/91, disposto no art. 19.

Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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 ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

(Brasil, 1991).

Segundo Antônio Lopes Monteiro (2024), o acidente de trabalho caracteriza-se como um evento singular, repentino e imprevisto, bem definido em termos de espaço e tempo, que tende a gerar consequências imediatas. Importante ressaltar que a violência não é uma de suas características intrínsecas. Existem infortúnios laborais que, embora não provoquem alarde ou impacto imediato, podem resultar em danos severos ou até fatais meses ou anos após sua ocorrência. Portanto, é imprescindível estabelecer o nexo de causalidade e a evidência de lesividade.

Vale lembrar, que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é a principal legislação trabalhista na qual estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores e empregados, bem como as normas de segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, que de certa maneira, sendo devidamente cumprida, evita que acidentes de trabalho aconteçam.

Já no tocante a doença ocupacional, ela se relaciona diretamente com o acidente de trabalho, visto que este é o gênero e as doenças ocupacionais são espécies, que por sua vez se subdivide em doença profissional e doença do trabalho, o art. 20 da Lei 8.213/91 conceitua doença ocupacional, ao mesmo tempo que diferencia doença profissional de doença do trabalho, in verbis;

Art.20.Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I -doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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, constante da relação mencionada no inciso (Brasil, 1991).

Como visto, o inciso II do mencionado artigo, dispõe que a doença do trabalho se dá por meio das “condições especiais em que o trabalho é realizado” (BRASIL, 1991), é justamente quando essas condições são desrespeitadas, causando stress excessivo que o trabalhador é acometido pela síndrome do esgotamento profissional.

Com relação a equiparação a acidente de trabalho, prevista no art. 21 da Lei nº 8.213/91, equiparam-se ao acidente de trabalho, para os efeitos previstos nesta Lei, os eventos relacionados ao ambiente laboral que, ainda que não constituam a causa única, contribuam diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda de sua capacidade laborativa, ou resultem em lesão que demande cuidados médicos para a recuperação (Brasil, 1991).

Ainda de acordo com Monteiro (2024), o acidente nem sempre se configura como a única e exclusiva causa da lesão ou doença, é possível que haja a interação de outros fatores, denominados concausas. Estas podem ser classificadas em três categorias: concausas antecedentes, que preexistem ao acidente; concausas supervenientes, que ocorrem após o evento; e concausas simultâneas, que se manifestam de forma concomitante. Um exemplo de concausa antecedente é o caso de um trabalhador diabético que sofre um pequeno ferimento e vem a ter uma hemorragia, o qual, para um trabalhador saudável, não teria maiores consequências. O artigo 21, dispensa maiores explicações, pois seu texto é claro e objetivo quando as equiparações ao acidente de trabalho, pois a finalidade da equiparação é garantir ao trabalhador a concessão de benefícios junto ao INSS, como pode ser observado no recurso de revista, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho;

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associadas ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).

Portanto, não resta dúvidas sobre a equiparação da síndrome de Burnout com o acidente de trabalho, e assim, estando caracterizado o acometimento do trabalhador pela mencionada síndrome, se faz necessário a imediata comunicação de acidente de trabalho (CAD) por parte do empregador, que nada mais é do que o documento que notifica o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre a ocorrência de um acidente de trabalho, para que o trabalhador seja encaminhado para a realização de perícia técnica no INSS, e restando comprovada o adoecimento decorrente do labor, este tenha a devida assistência previdenciária. Vale ressaltar a importância da inserção da síndrome na CID da OMS, pois se tornou menos penoso sua comprovação, serve ainda, para que o trabalhador não obtenha benefício errôneo, visto se tratar de uma doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho e não somente de doença mental adquirida por fatores externos.

## **5 A SÍNDROME DE BURNOUT**

A síndrome de burnout é caracterizado pela exaustão emocional, sendo principais sintomas da síndrome de burnout incluem exaustão física e mental, sentimentos de desânimo e desesperança, falta de energia, irritabilidade, dificuldade de concentração, perda de interesse no trabalho e queda no desempenho profissional.

Pessoas com burnout podem se sentir emocionalmente distantes, despersonalizadas e cínicas em relação ao trabalho e às pessoas com as quais interagem profissionalmente, além de resultar em consequências graves a saúde mental e física de acordo Gean Ferreira Alves e Semírames de Cássia Lopes Leão (2021) a síndrome de burnout, caracterizada como um fenômeno psicológico relacionado ao trabalho, manifesta-se em decorrência do estresse intenso e contínuo no ambiente laboral, culminando em esgotamento físico e emocional. Por meio de avaliações clínicas, observa-se que os trabalhadores acometidos por essa síndrome frequentemente apresentam queda na produtividade, indiferença em relação a colegas, desatenção, apatia emocional e isolamento nos vínculos interpessoais (Alves; Leão,2021).

As causas do burnout são multifatoriais e geralmente envolvem uma combinação de fatores individuais, relacionados ao trabalho e organizacionais. Altas demandas de trabalho, falta de controle sobre o próprio trabalho, falta de apoio social, conflitos no local de trabalho e valores conflitantes, remuneração insatisfatória são alguns dos fatores que podem contribuir para o desenvolvimento do burnout, assim, Larissa Pinheiro de Castro *et.al* (2020) explica que a síndrome se subdivide em três dimensões que são; a exaustão emocional, a despersonalização e a falta de realização pessoal.

A Exaustão Emocional se refere às sensações de esforço físico e emocional que resulta do contínuo relacionamento que os trabalhadores mantêm e devem manter com o público usuário e entre eles mesmos. Este fator se caracteriza pela pessoa perceber que não possui mais condições, recursos e energia que o seu trabalho exige.

A Despersonalização supõe o desenvolvimento de atitudes cínicas e insensíveis diante das pessoas a quem os trabalhadores prestam serviços e até com seus colegas. Este fator é importante, pois diferencia a Síndrome do estresse. Ele cria barreira para não permitir a influência dos problemas dos outros sobre sua vida, age indiferentemente as coisas que acontecem.

A terceira dimensão, diz respeito à baixa Realização Profissional, que é a perda de confiança na realização pessoal e a presença de um autoconceito negativo, atitudes destrutivas em relação a si mesmo, que comumente vem acompanhada de sentimentos de baixa autoestima e incompetência em relação à profissão ou trabalho. (Castro *et.al*, 2020)

Sem sombra de dúvidas qualquer trabalhador que tenha um ambiente de trabalho sem a devida higidez pode ser acometido pela supramencionada síndrome, contudo, é mais comum em profissões que exigem um alto nível de envolvimento emocional e interação com outras pessoas, como profissionais de saúde, professores, assistentes sociais e bombeiros, mas também pode afetar outros setores.

Nesse contexto, a principal causa do burnout, conhecido também como "Síndrome do Esgotamento Profissional", é atribuída à excessiva carga de trabalho,

aliada à pressão exercida por superiores hierárquicos. Profissionais expostos a situações de alta responsabilidade, cobrança constante, ausência de momentos de lazer e, frequentemente, assédio moral, são mais vulneráveis à condição, que pode evoluir para depressão severa, em casos extremos levando ao suicídio (Alves; Leão,2021).

Segundo dados apresentados pelo Ministério Público do estado Piauí (2020), por meio do seu guia prático sobre burnout, os números são alarmantes, principalmente no tocante a saúde mental dos trabalhadores brasileiros, pois os ambientes de trabalho hostis e sem a devida higidez estão presentes em grande parte das empresas brasileiras, o que ocasiona um estresse altíssimo nos trabalhadores que vivem sob constante pressão;

72% da população brasileira sofre alguma sequela do estresse, do leve ao considerado devastador. Entre esses, 32% têm a Síndrome de Burnout. Desses, 92% declararam que sentem que não têm condições de trabalhar, mas continuam por receio de serem demitidos. E 49% também sofrem com depressão, com tendência a desenvolver a versão crônica da doença (Ministério Público,2020).

Assim, observa-se a importância da equiparação da síndrome de burnout como doença ocupacional e sua inclusão na CID, visto que os impactos gerados a saúde mental e física do trabalhador acometido pela síndrome, o inviabiliza para labor, e qualquer profissional que trabalhe sob condições degradantes está sujeito a adquirir a síndrome do esgotamento profissional, entretanto, caso o trabalhador seja acometido pela doença, é dever da seguridade social dar o devido amparo, tendo em vista que, a seguridade social destina-se a proteger os cidadãos que adquirem alguma incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, contudo, somente após a equiparação da síndrome, passou a ser possível que o INSS reconheça a doença como uma incapacidade relacionada ao trabalho.

Além do amparo do INSS, após o trabalhador ser diagnosticado com a supracitada síndrome, este pode ser indenizado pelo seu empregador por danos morais e materiais, visto que o dever de manutenção de um ambiente de trabalho saudável é do empregador. Nesse sentido, no tocante a responsabilidade do empregador na manutenção de um ambiente de trabalho com higidez, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 157;

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;  
II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão

regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (Brasil,1943).

A responsabilidade do empregador encontra respaldo no artigo 225, § 3º, da Constituição Federal, que estabelece a obrigação de oferecer um ambiente de trabalho seguro e ecologicamente equilibrado, essencial para uma qualidade de vida digna. Assim, cabe ao empregador adotar medidas que garantam a proteção dos trabalhadores, incluindo a salvaguarda de sua saúde mental. Quando essas obrigações são negligenciadas e acarretam prejuízos à integridade física e psíquica do trabalhador, o empregador deve responder pelos danos causados reparando-os (Alves; Leão,2021).

Desse modo, não restou qualquer incerteza quanto a imensa responsabilidade do empregador em evitar quaisquer que sejam os riscos do adoecimento dos trabalhadores em razão do trabalho, tendo em vista que acidentes de trabalho não causam custos apenas ao empregador, mas também ao estado, pois é responsabilidade do INSS a administração dos benefícios. Assim, observa-se a importância da equiparação da síndrome de burnout como doença ocupacional, visto que

## **5 A RELEVÂNCIA DA INCLUSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT NA CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID)**

A Síndrome de Burnout foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) de doenças ocupacionais, mais precisamente em 01 de janeiro de 2022 e passou a ter o código QD85, dentro da CID-11, assim, sendo equiparada a acidente de trabalho, essa inclusão é de extrema importância para os trabalhadores acometidos pela síndrome do esgotamento profissional, pois garante a eles os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários que as demais doenças ocupacionais, como esclarece a professora Nicoli Abrão Fasanella(2022);

Desde o dia 1º de janeiro, a síndrome de Burnout, que muitos conhecem como a síndrome do esgotamento profissional, foi incorporada à lista das doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Assim, os indivíduos diagnosticados (inclusive no Brasil) passam a ter as mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas para as demais doenças do trabalho.

A OMS define como doença ocupacional os problemas de saúde contraídos pelo trabalhador após ficar exposto a fatores de risco decorrentes da sua atividade laboral, que afetam sua saúde física e mental.

No Brasil, a síndrome passará a ter o código QD85, dentro da CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). O trabalhador diagnosticado terá direito a 15 dias de afastamento remunerado. Acima desse período, receberá o benefício previdenciário pago pelo INSS – o auxílio-doença acidentário, que garante a estabilidade provisória, ou seja, este indivíduo não poderá ser dispensado sem justa causa nos 12 meses após o seu retorno (FASANELLA,2022).

Segundo Bruna Lira Brandão Fernandes (2022), a incorporação da síndrome do esgotamento profissional a lista de doenças ocupacionais, feita pela organização mundial da saúde (OMS), se trata de uma conquista trabalhista de suma importância, pois afasta qualquer possibilidade de dúvida sobre a equiparação entre a síndrome e o acidente de trabalho, tornando-a definitivamente uma doença decorrente do trabalho, e principalmente diferenciando-a das demais doenças mentais, como depressão e ansiedade que por vezes não são decorrentes do labor, de maneira que não será mais necessário o uso do CID 10 em seu diagnóstico, como ocorria antes da inclusão.

Apesar de ter sido incluída recentemente, segundo Maria Benevides Pereira (2014), a síndrome tinha previsão legal no rol de doenças ocupacionais previstas o Decreto 3.048/1999, contudo, ainda não continha número na classificação internacional de doenças (CID), e por este motivo não era comum obter este diagnóstico.

As Leis brasileiras de auxílio ao trabalhador já contemplam esta síndrome. No Decreto nº 3048/99, de 06 de maio de 1996, que dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social, em seu Anexo II, que trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais, conforme previsto no Artigo 20 da Lei nº 8.213/91, ao se referir aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10 no inciso XII aponta a sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0). No entanto, o desconhecimento sobre a síndrome ainda é grande e não há instrumento validados e sendo comercializados para este fim, que possa subsidiar e fundamentar o diagnóstico (Pereira, 2014, p.24)

Ressalta-se, que para fins previdenciários, cíveis e trabalhista é necessário ou não, a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, para que este seja classificado ou equiparado ao acidente de trabalho e gerem as devidas consequências jurídicas, pois depende da análise de cada caso. De acordo com Bruno Válio, doenças ocupacionais, também chamadas de tecnopatias ou ergopatias, são aquelas desencadeadas pelo exercício de determinadas atividades profissionais, apresentando relação direta com a função desempenhada. Nessa categoria incluem-se condições como a silicose, contraída por trabalhadores de mineradoras expostos

ao pó de sílica, cuja nexo de causalidade com a atividade laboral é presumida (VÁLIO, 2018).

O Ministério do Trabalho juntamente da Previdência Social, elaboraram o Decreto 3.048/1999, que traz um rol exemplificativo sobre as doenças ocupacionais, na lista C, anexo II, encontra-se as doenças ocupacionais que tem seu nexo presumido, bastando, portanto, que o trabalhador comprove o vínculo de emprego e o adoecimento.

Entretanto, a síndrome de burnout se faz necessário a comprovação do nexo de causalidade entre ela e a atividade laborativa realizada pelo trabalhador, demonstrando um ambiente de trabalho sem a devida higidez, que deveria ter sido evitada pelo empregador, mas não foi, de maneira que acarretou o afastamento do trabalhador, gerando para este, uma série de direitos. A síndrome de burnout pode, portanto, ser equiparada a acidente de trabalho. Contudo, cabe ao empregador orientar o trabalhador a submeter-se à perícia junto ao INSS para comprovação da condição. Em caso de diagnóstico positivo, o trabalhador terá direito a benefícios como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. De acordo com o artigo 118 da Lei 8.213/91 e a Súmula 378 do TST, o trabalhador acometido pela síndrome, afastado por mais de quinze dias, deve receber o benefício previdenciário e gozar de estabilidade no emprego (FERNANDES,2014).

Assim, compreende-se que os direitos do trabalhador acometidos pela síndrome, podem variar entre auxílio-doença que se dá por uma incapacidade temporária, auxílio-acidente que se trata de uma indenização paga quando o trabalhador tem sua capacidade reduzida , aposentadoria por invalidez e a pensão por morte, bem como o direito a estabilidade no emprego de 12 meses após a cessar o benefício previdenciário, em concordância com a Súmula 378, do TST e o artigo 118 da Lei 8213/1991 aduz, “ O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

Além de direitos previdenciários o trabalhador também poderá requerer judicialmente a rescisão indireta caso seja o desejo do trabalhador e responsabilização civil do empregador, como esclarece os autores REIS e LIMA (2015);

É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. A Síndrome de Burnout não está vinculada ao trabalhador, e, sim, ao local de trabalho, de modo que, se considerada como doença do trabalho, os casos de sua incidência deverão ser tratados de forma preventiva e repressiva igualmente a qualquer outra doença ocupacional que venha a denegrir o direito fundamental à saúde do trabalhador. Sendo assim, se a Síndrome de Burnout tiver nexo de causalidade com as condições de trabalho, o empregado, seja como vítima de assédio moral organizacional, seja pelas condições de trabalho que lhe são individualmente impostas, passa a ter o direito de postular a rescisão indireta do contrato (art. 483, “d” e “e”, da CLT) (DALEGRAVE NETTO, 2010), com o pagamento de todas as verbas rescisórias, ou, se preferir, a manutenção do emprego, com fundamento na estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/1991, sem prejuízo de indenizações pelos danos materiais (medicamentos, consultas ao psicólogo ou ao psiquiatra, pensão pela perda da capacidade laborativa etc.) e morais sofridos. Essa prática empresarial fere, no mínimo, a boa-fé objetiva (art. 422 do CC), revelando-se conduta inadequada e antijurídica, susceptível de ser material e moralmente indenizada (arts. 186, 187, 927 e 932 do CC), inclusive como forma de inibir a reiteração desse comportamento desleal (REIS; LIMA, pág.299, 2015).

Como já esclarecido no capítulo anterior, e reafirmado na citação acima, é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho com higidez, principalmente no tocante a saúde mental de seus trabalhadores, em caso de desacordo com as normas e o consequente adoecimento do trabalhador, é possível buscar o ressarcimento pelos danos causados por via da responsabilidade civil, e assim vem entendendo os Tribunais do Trabalho, como se vê no recurso ordinário a seguir;

RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. DANO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA.

É certo que a função desempenhada pela reclamante ao longo do contrato de trabalho é de extrema responsabilidade e com muitas cobranças por aumento de produtividade e pelo cumprimento de metas. A obreira ocupava o cargo de gerente de setor, liderando diversas vendedoras autônomas, realizando eventos e outras atividades como meio de incentivar a equipe e treiná-la para que as mesmas tivessem mais sucesso em suas atividades. A realização das atividades nos moldes como descrito pela trabalhadora é incontroverso. Foram aproximadamente dez anos laborando neste regime estressante. A mente da obreira não suportou a pressão inerente à sua função e foi acometida pela síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout é uma doença do trabalho. Não há meios de afastar o nexo de causalidade entre a doença e as atividades realizadas. Portanto, não temos como excluir a responsabilidade da empresa pela doença que acometeu a trabalhadora em razão do contrato de emprego desenvolvido.

(TRT da 8ª Região; Processo: XXXXX-43.2022.5.08.0018 ROT; Data: 24/05/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA).

No presente caso, ficou demonstrado e estabelecido que a carga excessiva de trabalho, bem como a altíssima cobrança pelo alcance de metas e o estresse constante por longos anos, levou a trabalhadora a desenvolver a mencionada síndrome.

Quanto ao acometimento da trabalhadora pela síndrome de Burnout, foi adotada a teoria da responsabilidade civil objetiva, uma vez que, a síndrome se encontra no rol de doenças ocupacionais da OMS, portanto, sua relação com o a atividade laboral resta comprovada, assim, resulta em reparação.

Por fim, ressalta-se que o entendimento jurisprudencial em relação a equiparação da síndrome do esgotamento profissional ao acidente de trabalho já vem sendo aplicada nos julgados antes mesmo da inserção da mesma no Classificação Internacional de Doenças, com a finalidade de garantir direitos aos trabalhadores, porém estando este direito garantido o trabalhador acometido pela síndrome não ficará a mercê de julgamentos para usufruir dos seus benefícios, pois agora poderá ir diretamente ao INSS fazer o requerimento do auxílio.

## **6 ANÁLISE E DISCUSSÃO**

A inclusão da Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) representa um marco importante para o reconhecimento da condição como uma questão de saúde ocupacional, ou seja, sua equiparação a acidente de trabalho, visto que antes era tratada apenas como um estado de esgotamento relacionado ao trabalho. Assim, sua inclusão na CID-11, concede maior legitimidade aos trabalhadores acometidos, bem como respaldo para profissionais de saúde na identificação dos casos. Esta inclusão é, portanto, uma evolução na compreensão dos impactos do ambiente de trabalho na saúde mental, apontando para a necessidade de maior cuidado e responsabilidade no que diz respeito ao bem-estar dos trabalhadores.

Com o Burnout reconhecido como doença ocupacional, trabalhadores que forem diagnosticados poderão acessar benefícios previdenciários, como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez, de forma mais clara e fundamentada. Para o sistema previdenciário, esse reconhecimento implica uma nova camada de complexidade na análise de benefícios, especialmente em um contexto onde fatores de trabalho se entrelaçam com saúde mental, visto que anteriormente ambos se confundiam, eram inclusive contidos no mesmo CID de doenças mentais, como explica Meirilene Alves Fernandes (2014).

As doenças ocupacionais, ou seja, aquelas relacionadas ao trabalho, estão elencadas na Lista B do Anexo II do Decreto 3.048/1999, onde entre os Transtornos Mentais de Comportamento relacionados com o trabalho

(Grupo V da CID-10), consta, no item XII –Sensação de Estar acabado “Síndrome de Burn-out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional” (Z73.0), trazendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Fernandes, 2014,p.31,).

Ainda relacionado aos direitos adquiridos, está a estabilidade no emprego durante o período de 12 meses, após o retorno do auxílio-doença acidentário, em casos de demissão dentro do período de estabilidade, poderá o trabalhador entrar com ação requerendo a reintegração.

Visando a importância da recente inclusão da Síndrome de Burnout no âmbito jurídico, ela traz consigo segurança jurídica, uma vez que, além dos benefícios supracitados, há a possibilidade de indenização por danos morais e a rescisão indireta, podendo ser adotada a teoria da responsabilidade civil objetiva para o empregador, visto que, por vezes o trabalhador não conseguirá se manter laborando no local em que o adoeceu, pois dificilmente as condições de trabalho mudam após o seu retorno.

Para empregadores, a formalização do Burnout como uma condição reconhecida internacionalmente traz desafios significativos, especialmente em termos de saúde e segurança no trabalho, pois deve haver uma pressão adicional do Estado, para que empresas implementem medidas preventivas e de promoção de um ambiente de trabalho saudável, evitando a sobrecarga física e mental. Esses desafios podem envolver a necessidade de revisar práticas de gestão, carga horária e políticas de suporte aos empregados. Contudo, se a empresa fornece um ambiente de trabalho saudável, obterá empregados mais produtivos e engajados.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho debruçou-se inicialmente sobre o conceito e compreensão da síndrome de burnout, demonstrando seu histórico e as possíveis causas, chegando a concluir que as causas da síndrome do esgotamento profissional são multifatoriais e geralmente envolvem uma combinação de fatores individuais, assim causando um stress crônico no trabalhador que vive em constante pressão, assédio moral, extensa carga de trabalho, falta de lazer, dentre outros, podendo levar até mesmo ao suicídio.

Analizou-se ainda, a definição de acidente de trabalho, que se trata o é um evento que ocorre durante o exercício do trabalho a serviço de uma empresa e que resulta em lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar a morte, a perda

ou redução da capacidade do trabalho, temporária ou permanentemente, e após ocorrência de qualquer acidente de trabalho o empregador deve elaborar a CAD, que se trata de um documento que notifica o INSS sobre a ocorrência de um acidente de trabalho, e garante devida assistência previdenciária

Tendo alcançado os objetivos almejados, conclui-se, portanto, que ao incluir a síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde, no rol de doenças ocupacionais, equiparando a acidente de trabalho, representa um avanço significativo para os direitos dos trabalhadores afetados impactando positivamente suas vidas, visto que foi garantido ao trabalhador acometido pela síndrome, o direito ao afastamento do trabalho e aos benefícios decorrentes desse afastamento, seja ele auxílio-doença acidentário, o auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez ou pensão por morte, bem como o direito a estabilidade no emprego, indenização por danos morais, rescisão indireta e reintegração.

Por fim, a responsabilidade do empregador em manter um ambiente de trabalho saudável e sem condições que possam causar danos à saúde do trabalhador continua sendo fundamental para evitar qualquer acidente de trabalho. A inclusão do Burnout na CID da OMS traz consigo uma série de desafios práticos e estruturais, posto que, empregadores precisarão adaptar suas práticas, e o sistema previdenciário deverá estar preparado para acomodar essa nova realidade.

Seria de suma importância estudos acerca da eficácia de programas de intervenção, como treinamentos em inteligência emocional, estratégias de mindfulness e práticas de comunicação assertiva, na redução de índices de burnout. Além de mudanças práticas no ambiente de trabalho, como oferecer apoio psicológico no local de trabalho, com acesso facilitado a terapeutas e psicólogos organizacionais, e criar canais de denúncia para situações de assédio, bem como incentivar o lazer e o bem-estar, desenvolvendo uma cultura empresarial que valorize o bem-estar dos colaboradores, com reconhecimento frequente de conquistas e estímulo a um ambiente inclusivo e respeitoso.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Gean Ferreira; LEÃO Semírames de Cássia Lopes. **SÍNDROME DE BURNOUT” E O ADOECIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: O REFLEXO NA SAÚDE DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM E GARANTIAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS.** Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 2, abr/jun 2021.pág149. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190042/2021\\_alves\\_gean\\_sindrome\\_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190042/2021_alves_gean_sindrome_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 10 set. 2024.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Brasília. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 05 de out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. turma). **Recurso de Revista 9593320115090026:** decisão de 08 de maio de 2015, Recorrente: Salete Rubbo. Recorridos: Banco Itaú S/A e outro. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950/inteiro-teor-186850970?ref=juris-tabs>. Acesso em: 1 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 8º Região (3ª. turma). **RECURSO ORDINÁRIO** : decisão de 24 de maio de 2023, Relator: Francisca Oliveira Formigosa. Disponível em: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região TRT-8 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: ROT XXXXX-43.2022.5.08.0018 | Jurisprudência, Acesso em: 1 out. 2024.

BRASIL, **Decreto 3.048 de 1999.** Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm) Acesso em: 1 out. 2024.

BRASIL, lei 8.213 de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm). Acesso em: 1 out. 2024.

BRASIL. Lei 5.452 de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 1 out. 2024.

CASTRO, L. P. de; CARVALHO, C. de S.; MIRANDA, E. de F. **Síndrome de Burnout: uma avaliação com policiais civis de um município da região Médio Paraíba.** Doxa: Rev. Bras. Psico. e Educ., Araraquara, v. 22, n. esp. 1, p. 299-314, out., 2020. e-ISSN: 2594-8385. DOI: 10.30715/doxa. Disponível em: <https://doi.org/10.30715/doxa.v22iesp.1.14135>. Acesso em: 10 set. 2024.

FANSANELLA, Nicoli Abrão. **Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional.** Jornal da PUC, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 15 set. 2024.

FERNANDES, Bruna Lira Brandão. **A responsabilidade civil do empregador em razão da síndrome de burnout como doença ocupacional**. 2022. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharel em direito)- Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/217ccab8-bd09-46c5-b269-2ea3de793269/content>. Acesso em: 15 set. 2024.

FERNANDES, Meireles Alves. **Síndrome de Burnout e Acidente de Trabalho**. Edição V.3, 2014. Raízes no Direito -Issn 2318-2288. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1128/1051>. Acesso em: 25 set. 2024.

FRANCO, Márcia Villar. et al. **SÍNDROME DE BURNOUT E SEU ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DO TRABALHO**. Revista Científica. Intra Ciência. Edição 17 – Março de 2019. Disponível em: [https://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf](https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf). Acesso em: 15 set. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho Científico**. São Paulo: Editora Atlas, 2012. 7ed. p.223.

MONTEIRO, Antonio L. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 12th ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.25. ISBN 9786553628533. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628533/>. Acesso em: 15 out. 2024.

PEREIRA, Maria T. Benevides. Burnout: **Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

PIAUI, Ministério Público do. **Guia Prático Sobre a Síndrome de Burnout**. Piauí, Taeresina, Bem viver do MPPI, 2020. Disponível em: [https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook\\_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf](https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf) Acesso em: 15 set. 2024.

REIS, Sérgio Cabral; LIMA, Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo. Síndrome de Burnout. **Captura Críptica: direito, política, atualidade**, v. 4, n. 2, p. 295-302, 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/c898/82d7245d8796ad1653c9de1a07fef5029bb2.pdf> f Acesso em: 15 set. 2024.

SILVA, C. C. S. et al. **A síndrome de burnout entre policiais civis**. REME rev. min. enferm., v. 22, e-1095, 2018. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-905273>. Acesso em: 10 set. 2024.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 67-67