CAUSAS E EFEITOS DA *SÍNDROME DE BURNOUT*: uma análise dos julgados do TRT3 no período entre 2024 e 2025

SILVA, Alyce Vieira [a]; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães[b]

[a] Graduada em Direito pelo UNIFAGOC
[b] Doutora e Mestre pela PUC Minas

alycevieiraaly2010@gmail.com
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br

RESUMO
O estudo busca esclarecer os fatores etiológicos e as implicações jurídicas da Síndrome de Burnout, bem como o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região se posicionou em relação às potenciais obrigações do empregador envolvendo essa doença. O principal objetivo foi examinar as causas e consequências do burnout nas relações industriais. O método adotado foi qualitativo, exploratório, utilizando pesquisa bibliográfica e documental, com estudo de julgados recentes emitidos pelo TRT3. Os resultados mostraram que o burnout resultou predominantemente do excesso de trabalho e pressão por metas, levando ao estresse físico e mental. No entanto, observou-se que, embora o erro e a lesão existam, a ausência de provas que comprovem o nexo causal nos laudos dos peritos médicos se destaca como obstáculo para a responsabilidade do empregador. Conclui-se que há um apelo por medidas preventivas e maior conscientização judicial sobre doenças psicológicas relacionadas ao trabalho.
Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Meio ambiente do trabalho. Burnout. Causas e efeitos.

INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais possuem a finalidade de assegurar a dignidade da pessoa humana em todas as suas dimensões. Entre eles, encontra-se o direito à saúde física e mental no exercício profissional e o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, que visam proteger o trabalhador em seu cotidiano laboral. Contudo, a realidade das relações de trabalho tem se mostrado cada vez mais complexa, marcada por longas jornadas, ritmo intenso de produção, cobrança excessiva por resultados e a necessidade constante de estar conectado às atividades profissionais.

Nesse cenário, o ambiente de trabalho, no qual o ser humano passa a maior parte do seu tempo, muitas vezes em jornadas superiores ao considerado adequado, pode se tornar fonte de desgaste físico e emocional. Esse quadro favorece o surgimento de doenças relacionadas ao labor, como a Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, caracterizada pela exaustão física e emocional provocada pelas condições de trabalho.

O presente estudo se justifica pela relevância social e jurídica do tema, uma vez que a Síndrome de Burnout tem se tornado cada vez mais presente nas discussões acadêmicas, nas relações de trabalho e nas demandas judiciais. A compreensão dos direitos fundamentais garantidos ao trabalhador e das causas da doença permite compreender melhor a importância da prevenção e do papel do empregador diante dos riscos ocupacionais que afetam a saúde do trabalhador.

Diante disso, o problema de pesquisa que orienta este estudo é: quais são as causas e consequências da Síndrome de Burnout, e, no período entre 2024 e 2025, de que forma o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) se posicionou diante dessa enfermidade?

O objetivo geral deste artigo é identificar as causas e os efeitos da Síndrome de Burnout nas relações de trabalho, a partir de pesquisa jurisprudencial realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, considerando as decisões proferidas no último ano.

A metodologia utilizada é de natureza qualitativa e exploratória, baseada em pesquisa bibliográfica e documental, com destaque para a análise de julgados recentes do TRT3.

O desenvolvimento do trabalho será estruturado da seguinte forma: o segundo capítulo apresentará o direito fundamental à saúde do trabalhador; o terceiro capítulo abordará o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, previsto no ordenamento jurídico brasileiro; o quarto capítulo irá dispor sobre o conceito e uma análise da síndrome de burnout; e o quinto capítulo reunirá a análise jurisprudencial do último ano, examinando decisões do TRT3 relacionadas ao tema.

O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

A Constituição Federal de 1988 (Brasil/88) estabelece, em seu artigo 196, que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, devendo ser garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços de promoção, proteção e recuperação. Trata-se, portanto, de um direito fundamental de caráter social, indispensável à concretização da dignidade da pessoa humana.

No campo das relações laborais, a saúde do trabalhador integra essa proteção, constituindo espécie do gênero direito à saúde. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição (Brasil/1988) prevê expressamente a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecendo como obrigação do empregador a preservação da integridade física e mental do obreiro. Assim, a saúde do trabalhador deve ser compreendida em sentido amplo, abarcando tanto a proteção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, quanto a garantia de um meio ambiente laboral equilibrado.

Esse direito não se restringe à ausência de doenças, mas envolve a proteção integral do indivíduo em sua dimensão física, psíquica e social. No âmbito das relações laborais, tal compreensão implica reconhecer que o empregador possui deveres jurídicos de abstenção e de prestação, sendo indispensável a adoção de medidas preventivas para garantir condições adequadas de trabalho. Como afirma Silva (2007, p. 122):

> [...] de tal modo que a saúde do trabalhador, como espécie do gênero, compõe, ineludivelmente, o chamado conteúdo essencial da dignidade da pessoa humana, não podendo, jamais, ser postergada sua proteção e, em caso de doença, o tratamento mais adequado deve ser o mais breve possível.

Esse entendimento dialoga com a concepção da Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), que define saúde como um estado de completo bem-estar físico,

mental e social, e não apenas como a ausência de enfermidades. Sob essa perspectiva, a saúde do trabalhador vai além da mera inexistência de doenças, englobando condições de trabalho que permitam qualidade de vida e equilíbrio entre as exigências laborais e as necessidades pessoais e sociais.

O reconhecimento da saúde como direito fundamental também se conecta diretamente aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. Tais princípios funcionam como alicerce para que a atividade produtiva seja exercida em harmonia com a preservação da integridade física e mental do empregado, evitando que o trabalho, em vez de fonte de realização, torne-se fator de adoecimento.

Em âmbito infraconstitucional, diversas normas regulamentadoras reforçam a importância da prevenção. Como exemplo, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada em 2024 (Brasil,2024), passou a exigir que os relatórios de gestão de riscos contemplem não apenas os riscos físicos e químicos, mas também fatores psicossociais, como sobrecarga de trabalho e situações de assédio, reconhecendo que tais aspectos impactam diretamente a saúde integral do trabalhador.

A literatura especializada aponta que, com a modernização das relações de trabalho, impulsionada pela competitividade e pela evolução tecnológica, novos riscos surgiram, especialmente relacionados à saúde mental. Esses fatores evidenciam que, muitas vezes, a saúde mental é negligenciada nos ambientes laborais, resultando no agravamento das condições físicas e psíquicas do trabalhador e favorecendo o surgimento de doenças ocupacionais.

Diante desse panorama, percebe-se que a efetivação do direito fundamental à saúde do trabalhador exige políticas públicas consistentes e uma atuação consciente por parte das empresas, que devem implementar medidas de prevenção e promoção da saúde em todas as suas dimensões. Trata-se de responsabilidade compartilhada entre Estado, empregador e sociedade, de modo a garantir que o ambiente laboral seja saudável e compatível com os preceitos constitucionais de proteção ao ser humano.

O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO

O direito ao meio ambiente de trabalho hígido é um desdobramento do direito fundamental à saúde e à dignidade da pessoa humana. Isso significa que a proteção do trabalhador não se limita à prevenção de acidentes ou doenças físicas, mas se estende também ao equilíbrio das condições laborais em sua dimensão física, social e psicológica. Garantir um espaço adequado para o exercício das atividades profissionais é essencial para a preservação da integridade do ser humano e para a efetividade da função social do trabalho.

Entende-se como meio ambiente de trabalho aquele em que são desempenhadas as atividades laborais, "cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores" (Fiorillo, 2021 *apud* Daroncho, 2019). No mesmo sentido, Araújo e Rubin (2016) destacam que a vida, a saúde e a dignidade são bens jurídicos fundamentais que, no campo laboral, merecem especial atenção do ordenamento jurídico, diante da especificidade das condições de trabalho.

O ambiente de trabalho faz parte do meio ambiente em um sentido mais amplo, conforme previsto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Essa norma garante a todos o direito a um meio ambiente equilibrado, que é fundamental para uma vida saudável, incluindo os espaços onde se exerce atividade laboral. O local de trabalho deve estar livre de fatores que possam colocar em risco a saúde ou o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, de modo que possam desempenhar suas funções com dignidade e segurança.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), em seu artigo 157, estabelece que o empregador tem a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Isso reforça que o ambiente laboral precisa ser organizado de maneira a prevenir riscos. A negligência a essa obrigação pode acarretar consequências legais, além de violar diretamente direitos fundamentais, como a saúde e a dignidade da pessoa humana.

Segundo Almeida e Costa (2017), o ambiente de trabalho deve ser analisado sob a perspectiva do direito ambiental laboral, que adota uma abordagem preventiva e integrada, reconhecendo o trabalhador como sujeito de direitos e não apenas como agente econômico. Essa visão amplia a responsabilidade do empregador, exigindo que se adotem medidas voltadas ao bem-estar integral do trabalhador.

O conceito de ambiente laboral saudável vai além da prevenção de acidentes ou da redução de doenças físicas. Implica criar um espaço de respeito à individualidade do empregado, com práticas organizacionais que reduzam o estresse, a sobrecarga e o assédio. A degradação desse espaço compromete não apenas a produtividade, mas principalmente a dignidade do trabalhador, que pode ser exposto a fatores psicossociais nocivos, como longas jornadas, metas inalcançáveis e falta de apoio organizacional.

Para Silva (2024), cuidar da saúde mental do trabalhador não significa apenas oferecer apoio psicológico ou psiquiátrico, mas também combater culturas organizacionais nocivas, que naturalizam o sofrimento como parte do trabalho. Esse modelo de gestão, pautado pela pressão constante e pela falta de reconhecimento, afronta diretamente os princípios constitucionais de proteção à dignidade do trabalho humano.

Além disso, o descumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego — especialmente a NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e a NR-17 (Ergonomia) (Brasil, 2019; Brasil, 2020) — constitui fator determinante na relação entre o ambiente de trabalho e o surgimento de doenças. A ausência de medidas preventivas adequadas pode intensificar quadros de estresse, ansiedade e levar ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Garantir um ambiente de trabalho hígido, portanto, não é apenas uma obrigação legal, mas também uma medida essencial para assegurar o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e promover uma relação de trabalho mais sustentável e equilibrada.

A SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946) e incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o

código QD85, é caracterizada como um distúrbio ocupacional resultante do esgotamento físico, mental e emocional diante de situações laborais estressantes e prolongadas. Trata-se de uma condição multifatorial, que afeta tanto o desempenho profissional quanto a vida pessoal do trabalhador, repercutindo de forma significativa em sua saúde integral.

Segundo Silva (2024), o Burnout é compreendido como uma patologia psicossocial decorrente da exposição contínua a ambientes de trabalho hostis e exigentes. Essa condição emerge especialmente em contextos nos quais predominam a cultura da hiperprodutividade, a cobrança excessiva por resultados, a ausência de apoio organizacional e a precarização das relações laborais. O desgaste progressivo gera não apenas prejuízos físicos e emocionais, mas também cognitivos, dificultando a concentração, a tomada de decisões e a motivação para o trabalho.

Cardoso, Coutinho e Pereira (2017) identificam três dimensões essenciais na manifestação da síndrome: (i) exaustão emocional, que corresponde ao sentimento de esgotamento e incapacidade de lidar com as demandas; (ii) despersonalização, caracterizada pelo distanciamento afetivo em relação às tarefas e às pessoas; e (iii) redução da realização pessoal, que se expressa na percepção de ineficácia, insatisfação e fracasso profissional. Essas dimensões não ocorrem de forma isolada, mas se interligam e se retroalimentam, configurando a complexidade do adoecimento.

De acordo com Daroncho (2019), o Burnout deve ser compreendido como um reflexo das práticas organizacionais e não apenas como um problema individual do trabalhador. Ambientes degradados, com metas inalcançáveis, assédio organizacional e ausência de políticas preventivas, intensificam os riscos e contribuem para o adoecimento coletivo. Nessa perspectiva, a síndrome se torna um indicador das falhas estruturais das organizações no cuidado com a saúde mental.

Uma vez compreendido o problema, a prática demonstra que combater o Burnout exige mais do que o oferecimento de acompanhamento psicológico individual. Conforme Silva (2024), a efetiva prevenção envolve mudanças culturais nas organizações, com práticas de gestão que reconheçam os limites humanos, promovam equilíbrio entre vida pessoal e profissional e incentivem a cooperação, em vez da competição exacerbada.

Nessa ordem de ideias, a Síndrome de Burnout deve ser entendida como um fenômeno complexo, que resulta da interação entre fatores individuais, sociais e organizacionais. Sua prevenção e enfrentamento requerem atuação conjunta de empregadores, trabalhadores, entidades de classe e políticas públicas voltadas à saúde mental, de modo a garantir não apenas a produtividade, mas sobretudo a dignidade e o bem-estar humano.

ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT3: um panorama de causas e efeitos do burnout

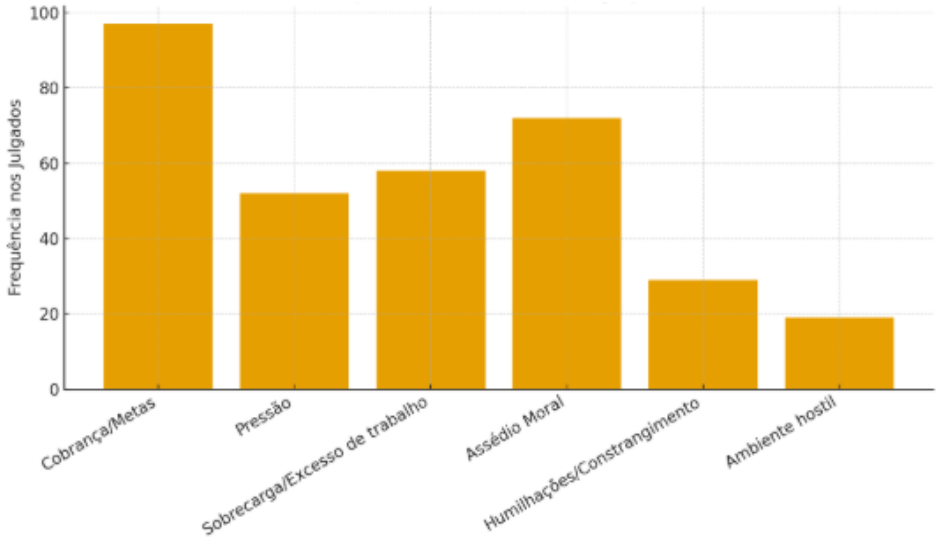
Com o intuito de identificar as causas e os efeitos da *Síndrome de Burnout* na vida do trabalhador, foi realizada uma pesquisa junto à Justiça do Trabalho da 3ª Região (Brasil, TRT3). Foram analisados acórdãos na íntegra, utilizando-se no campo "pesquisa livre" a expressão "burnout", tanto nas ementas quanto no inteiro teor, no período correspondente a 1 de janeiro de 2024 a 1 de janeiro de 2025. Com esses

termos de busca no período indicado, foram encontrados 222 (duzentos e vinte e dois) resultados.

A análise das decisões junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região evidencia a complexidade que envolve a responsabilização do empregador em casos de Síndrome de Burnout e demais transtornos psíquicos relacionados ao ambiente laboral. A partir da sistematização dos acórdãos, foi possível identificar um padrão recorrente quanto às causas e aos efeitos do adoecimento dos trabalhadores, bem como as dificuldades enfrentadas para a comprovação do nexo de causalidade.

Em relação às causas, os fatores predominantes relacionados aos registros, conforme gráfico abaixo, são jornadas de trabalho exageradas, exigências excessivas quanto a metas e resultados, contato permanente com situações vexatórias, assédio moral praticado por superiores hierárquicos. Além disso, há julgados que apontam para uma atmosfera de trabalho hostil e degradante, caracterizada por perseguição, imposições abusivas e conduta que ultrapassa o poder diretivo do empregador.

Gráfico 1 - Principais Causas do Burnout (Agrupadas)



Fonte: TRT3, 2025.

A partir da sistematização dos dados obtidos nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, observa-se que a cobrança por metas e resultados constitui a causa mais recorrente da Síndrome de Burnout, mencionada em 97 julgados. Esse dado evidencia a centralidade da lógica produtivista nas relações de trabalho contemporâneas, marcada pela exigência constante de cumprimento de metas muitas vezes inatingíveis, acompanhada de cobranças reiteradas e exposição pública de desempenhos. Tal prática traduz-se em pressão psicológica contínua, cuja consequência é o adoecimento físico e mental do trabalhador.

Em seguida, verifica-se a alta incidência de assédio moral (72 casos), caracterizado por condutas abusivas de superiores hierárquicos, tais como

perseguições, humilhações, ameaças e imposições vexatórias. Essa forma de violência psicológica não apenas degrada a dignidade do trabalhador, mas também intensifica a sobrecarga emocional e potencializa o esgotamento, revelando-se elemento determinante no desenvolvimento do burnout.

Outro fator relevante identificado é a sobrecarga de trabalho (58 registros), decorrente de jornadas extensas, acúmulo de funções e supressão de períodos de descanso. Quando associado à pressão exacerbada (52 casos), constata-se um cenário em que o excesso de tarefas e a intensidade das cobranças convergem, criando condições laborais altamente prejudiciais à saúde psíquica e física dos empregados.

Ainda que em número menos expressivo, os julgados apontam também para situações de humilhações e constrangimentos (29 ocorrências), bem como para a manutenção de um ambiente hostil ou degradante (19 ocorrências).[1] Tais elementos demonstram que o burnout não decorre apenas de fatores quantitativos ligados à carga laboral, mas igualmente de fatores qualitativos relacionados ao desrespeito aos direitos da personalidade do trabalhador e à ausência de um meio ambiente de trabalho hígido.

Estas causas nos levam a crer que o Burnout tem relação direta com práticas organizacionais abusivas que ignoram os limites do poder diretivo patronal e os direitos da personalidade do trabalhador.

Quanto ao impacto, as decisões demonstram o quão devastador pode ser o efeito do Burnout sobre a saúde física e mental dos empregados. Entre os diagnósticos registrados estão ansiedade, formas leves e mais severas de depressão, transtorno de estresse pós-traumático, ataques de pânico, episódios depressivos recorrentes e fadiga profunda. Em alguns casos, os efeitos foram tão significativos que resultaram em incapacidade temporária ou permanente para o exercício da função

Essas consequências não apenas violam a integridade psicológica do trabalhador, como impactam diretamente sua vida social, profissional e capacidade de trabalho e vida familiar.

Um dos pontos mais complexos, entretanto, que foi detectado por meio da análise, é representado pelo nexo causal. Embora os processos evidenciem, em sua maioria, a presença de um ato ilícito do empregador – caracterizado por assédio moral, cobranças exacerbadas e imposição de jornadas abusivas – e o dano experimentado pelo trabalhador – traduzido em doenças de ordem psíquica –, a prova pericial frequentemente não consegue estabelecer de forma clara o vínculo entre a conduta patronal e a patologia diagnosticada. A falta de tal prova é evidenciada em laudos médicos periciais em vários julgados que consideraram que não havia conexão causal comprovada entre os sintomas e o ambiente laboral.

Essa falta de prova impediu o reconhecimento da responsabilidade do empregador, já que o dever de indenizar o dano não pode acontecer sem a prova de todos os requisitos legais, quais sejam, ação ou omissão, culpa (responsabilidade civil subjetiva), nexo de causalidade e dano.

[1] As informações presentes neste capítulo se referem à análise dos julgados do TRT3.
BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3 Região. Jurisprudência. TRT3, Belo Horizonte. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

A dificuldade no que tange à comprovação do nexo de causalidade entre o Burnout e o ambiente laboral mostra que estamos diante de uma doença multicausal em que os fatores individuais, os aspectos sociais e os profissionais se sobrepõem, complicando a definição de quanto o trabalho contribui para essa doença.

Essa dificuldade probatória compromete o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador, uma vez que, para a caracterização do dever de indenizar, como dito, exige-se a presença de todos os requisitos legais.

Cumpre destacar que existem situações excepcionais em que não há necessidade de comprovação do dano. Segundo Delgado (2021), nestes casos, comprovando a existência da doença e o nexo com o trabalho, o dano moral é presumido, sendo chamado dano moral "*in re ipsa*", isso porque tal patologia atinge diretamente a saúde mental e dignidade de pessoa humana, e revela uma violação à integridade psíquica do trabalhador.

A análise das decisões evidencia que, embora a Síndrome de Burnout seja indubitavelmente um fenômeno laboral atual, ainda existem vários obstáculos para sua caracterização e responsabilização do empregador. Em vários casos não há como comprovar a relação entre o exercício profissional e o adoecimento, portanto o pedido é julgado improcedente.

A análise feita nos leva a crer que são necessárias políticas corporativas preventivas e talvez até uma nova leitura sobre a questão probatória em caso de doenças psicológicas, com escopo central na proteção e promoção da saúde mental do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar as causas e os efeitos da Síndrome de Burnout na relação empregatícia, bem como examinar a forma pela qual o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região vem enfrentando a temática em suas decisões.

A investigação baseou-se no direito constitucional à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores e a um ambiente saudável onde exercem sua atividade, sendo uma extensão da dignidade humana e da função social das empresas.

A Síndrome de Burnout é uma doença multifatorial, marcada pela exaustão física, afetiva e mental, gerada através de um trabalho hostil e aumento da mecanização na produção humana. O levantamento bibliográfico demonstrou que a síndrome é em grande parte o resultado de práticas empresariais sustentadas por metas exageradas, competitividade ampliada, dentre outros fatores.

A pesquisa jurisprudencial evidenciou como o TRT3 tem enfrentado as questões que envolvem o tema Burnout e sua relação com a saúde física e mental dos funcionários, diagnósticos de comorbidades como depressão, transtornos de ansiedade, ataques de pânico e esgotamento profissional.

Na referida pesquisa, buscou-se identificar as causas que levaram ao surgimento da Síndrome de Burnout em cada um dos trabalhadores, a partir das evidências médicas e declarações realizadas por estes, bem como seus efeitos.

Assim, foram evidenciadas as condições precárias no ambiente laboral, que, na maioria das vezes, é um local hostil, marcado por assédio moral, abuso do poder diretivo, excesso de cobrança, pressão por metas sob ameaças, entre outros motivos.

A identificação de tais fatores contribui para o desenvolvimento de políticas que tornem o ambiente de trabalho hígido e adequado para garantir a dignidade do empregado.

Ressalta-se, também, a dificuldade que o trabalhador enfrenta para comprovar o nexo causal existente entre o desenvolvimento da doença e a ofensa do empregador, fato esse que mostra as dificuldades enfrentadas pela Justiça do Trabalho ao lidar com doenças psicológicas de caráter ocupacional. Tendo em vista que são patologias difusas e multifatoriais, possibilitar uma conexão com o trabalho é mais difícil do que com acidentes físicos, por exemplo. No entanto, os julgamentos examinados mostram que há bons motivos para refletir criticamente sobre o padrão de prova atualmente em vigor, sob pena inviabilizar a proteção judicial efetiva para casos de doenças reais e concretas.

A análise feita nos mostra que o combate à Síndrome de Burnout não deve se limitar a uma ação reparadora, mas especialmente ao enfoque preventivo. O empregador tem a responsabilidade de promover políticas de saúde ocupacional que levem em conta o fator psicológico do trabalho, assegurando metas éticas razoáveis e uma organização em que haja uma cultura de respeito à dignidade humana, bem como horários de trabalho adequados. O Estado também tem a responsabilidade de regulamentar e estimular políticas públicas de prevenção, reconhecendo os riscos psicossociais como parte da saúde dos trabalhadores.

Nessa ordem de ideias, e à guisa de considerações finais, é importante destacar a compreensão ampla e multifacetada do tema, que passa pela prevenção e dimensão psicológica do trabalho, bem como informação, diálogo, conscientização e, principalmente, o respeito à dignidade do trabalhador e valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABMT - Associação Brasileira de Medicina do Trabalho. **Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional pela OMS.** Disponível em: https://abmt.org.br/noticias/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-pela-oms/. Acesso em: 16 set. 2025.

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira. Meio ambiente de trabalho, uma abordagem propedêutica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MARANHÃO, Ney; URIAS, João. **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília - DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ constituicao. html. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Deceto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro – RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1:** disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Portaria MTE nº 672, de 8 de novembro de 2021. Atualizada em 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-

br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf. Acesso em: 22 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Atualizada pela Portaria MTE nº 672, de 8 de novembro de 2021, com alterações posteriores. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf. Acesso em: 22 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3 Região. Jurisprudência. **TRT3,** Belo Horizonte. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

CARDOSO, Heloísa Helena Oliveira; COUTINHO, Maria da Graça; PEREIRA, Cláudia Regina. Síndrome de Burnout: repercussões na saúde dos trabalhadores da saúde e da educação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 42, n. 5, p. 1-10, 2017. Disponível em: https://psycnet.apa.org/record/2017-36590-006. Acesso em: 22 ago. 2025.

DARONCHO, Guilherme. **Saúde mental e trabalho:** estudos críticos. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MORAES, Beatriz Petrechen de Vilhena. A efetivação do direito fundamental à saúde do trabalhador por meio da prevenção e da promoção da saúde. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 14, n. 27, p. 75-91, jul./dez. 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/84424780/A_Efetivação_do_Direito_ Fundamental_à_Saúde_do_Trabalhador_por_Meio_da_Prevenção_e_da_Promoção_da_Saúde. Acesso em: 21 ago. 2025.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Carta de constituição**. Universidade de São Paulo - Biblioteca Virtual de Direitos Humanos, 26 jul. 1946. Disponível em: https://www.direitos humanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/ constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html. Acesso em: 28 maio 2025.

SILVA, Elinaldo; DUARTE, Ícaro de Souza. Saúde e segurança no trabalho: o eSocial como instrumento para garantia de direito fundamental do trabalhador. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**, **Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 11, p. 2387-2404, nov. 2022. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7830/3069. Acesso em: ago. 2025.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do TRT**, Campinas, n. 31, p. 109-135, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/ handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1. Acesso em: 30 set. 2025.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A síndrome de Burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. **Revista TST**, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 52-78, jan./mar. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234694/ 2024_silva_jose_sindrome_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 ago. 2025.