

BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL: IMPLICAÇÕES PARA O DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

Analice da Silva Celestrino

Prof. Dra. Tchoya Gardenal Fino do Nascimento

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1 NOÇÕES HISTÓRICAS	4
1.1 A síndrome de burnout: Conceitos e origens	4
1.2 O reconhecimento do burnout como doença ocupacional no Brasil	5
2 O DIREITO TRABALHISTA E O RECONHECIMENTO DO BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL	5
2.1 A responsabilidade do empregador	6
2.2 A legislação trabalhista sobre o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional	6
2.3 Análise jurisprudencial acerca da comprovação do nexo causal	7
3 IMPLICAÇÕES PARA O DIREITO PREVIDENCIÁRIO	8
3.1 Jurisprudência sobre burnout e seguridade social	8
3.2 Reflexos no direito aos benefícios previdenciários	9
CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e suas implicações no Direito Previdenciário e Trabalhista, considerando o aumento dos casos de adoecimento psíquico relacionados ao trabalho e os desafios enfrentados pelos trabalhadores para acesso à proteção social. A relevância da pesquisa decorre do fato de que, embora a Organização Mundial da Saúde reconheça o burnout como síndrome relacionada

ao ambiente laboral, no Brasil sua caracterização ainda carece de regulamentação consolidada, o que compromete a segurança jurídica e a efetividade da tutela dos direitos. O estudo foi desenvolvido a partir de abordagem qualitativa e exploratória, com base em pesquisa bibliográfica, documental e na análise de jurisprudências dos tribunais superiores, a fim de identificar critérios utilizados pelo INSS e pela Justiça do Trabalho no enquadramento da síndrome como doença ocupacional. Os resultados obtidos evidenciam que o reconhecimento jurídico do burnout possibilita o acesso a benefícios previdenciários, como auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente, além de implicar na responsabilização civil do empregador em casos de omissão quanto à saúde e segurança no trabalho. Conclui-se que a uniformização do entendimento jurídico acerca do burnout é imprescindível para assegurar a dignidade do trabalhador, ampliar a efetividade da proteção social e promover ambientes laborais mais saudáveis e compatíveis com os princípios constitucionais.

Palavras-chave: Burnout. Doença ocupacional. Direito previdenciário. Direito trabalhista. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This article aims to analyze the recognition of Burnout Syndrome as an occupational disease and its implications for Social Security and Labor Law, considering the increase in cases of work-related mental illness and the challenges faced by workers in accessing social protection. The relevance of this research stems from the fact that, although the World Health Organization recognizes burnout as a syndrome related to the workplace, in Brazil its characterization still lacks consolidated regulation, which compromises legal certainty and the effectiveness of the protection of rights. The study was developed using a qualitative and exploratory approach, based on bibliographic and documentary research and analysis of case law from higher courts, in order to identify criteria used by the INSS (National Institute of Social Security) and the Labor Courts in classifying the syndrome as an occupational disease. The results show that legal recognition of burnout facilitates access to social security benefits, such as temporary disability benefits and permanent disability retirement benefits, and also implies civil liability for employers in cases of negligence regarding occupational health and safety. The conclusion is that standardizing the legal understanding of burnout is essential to ensure worker dignity,

increase the effectiveness of social protection, and promote healthier work environments that are compatible with constitutional principles.;

Key-Worlds: Burnout. Occupational disease. Social security law. Labor law. Workers' health.

INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout (SB) tem ganhado grande destaque nos dias atuais, sobretudo quanto ao seu enquadramento como doença ocupacional, já reconhecido pela Organização Mundial da Saúde. Trata-se de uma condição caracterizada pela exaustão física e mental, acompanhada de dificuldades de concentração, oscilações de humor, irritabilidade, sentimentos de tristeza ou apatia, além da recorrente sensação de fracasso. Cisne, Stajra, Lima e Santos (2019) apontam que a sobrecarga emocional e a pressão do trabalho em equipe estão entre os principais fatores associados ao burnout. Ademais, “a síndrome de burnout é um fenômeno complexo que envolve exaustão emocional, distanciamento e sensação de baixa realização profissional” (CISNE; STAJRA; LIMA; SANTOS, 2019, p. 8).

Nesse sentido, diante do aumento expressivo de diagnósticos e da ausência de regulamentação consolidada no âmbito nacional, a presente pesquisa tem como objetivo analisar as implicações jurídicas da respectiva síndrome, tanto na esfera previdenciária, especialmente no acesso a benefícios concedidos pelo INSS, quanto no âmbito trabalhista, no que se refere as implicações ao empregador e na proteção dos direitos do trabalhador acometido.

A investigação das implicações jurídicas da Síndrome de Burnout nas esferas trabalhista e previdenciária revela-se de extrema relevância e urgência, face à sua crescente incidência e aos significativos impactos na vida do trabalhador e no mundo do trabalho. Para tanto, este trabalho estrutura-se da seguinte forma: o capítulo 1 abordará as noções históricas da síndrome, seu conceito e seu reconhecimento como doença ocupacional no Brasil. O capítulo 2 analisará seu enquadramento na esfera trabalhista, discorrendo sobre a responsabilidade do empregador e a legislação pertinente. O capítulo 3 examinará as implicações previdenciárias, com enfoque na concessão de benefícios e no entendimento jurisprudencial dos tribunais. Por fim, o capítulo 4 realizará um estudo de casos concretos por meio da análise jurisprudencial, identificando os reflexos no direito ao auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente e à aposentadoria

por invalidez. Dessa forma, almeja-se conduzir uma análise aprofundada e atualizada da temática.

1 NOÇÕES HISTÓRICAS

A compreensão da Síndrome de Burnout transcende a mera apreensão do seu conceito, exigindo uma análise minuciosa de seu histórico e evolução. Nesse sentido, desde os primeiros estudos realizados na década de 1970 até o seu reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional, o Burnout percorreu uma trajetória significativa. Sua conceitualização evoluiu de uma condição inicialmente vinculada a categorias profissionais específicas, como profissionais de saúde e professores, para ser consolidada como um relevante agravo à saúde pública global.

1.1. A síndrome de burnout: Conceitos e origens

O reconhecimento formal da Síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, como também é conhecida e classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022 pelo CID-11 QD85, foi inicialmente descrita e descoberta como doença na década de 1970 pelo psicólogo Herbert Freudenberger ao realizar um estudo utilizando como casos práticos seus colegas voluntários de uma clínica para toxicodependentes, assim como observou também o fenômeno em si mesmo. Foi caracterizado um estado de exaustão extrema nos voluntários, além de altos níveis de estresse e esgotamento físico, originados de situações de trabalho desgastantes.

Nesse aspecto, a síndrome é compreendida e conceituada através de três dimensões principais, sendo exaustão emocional, ocorrendo um sentimento de esgotamento de energia e recursos emocionais; despersonalização, que ocorre em relação ao desenvolvimento de atitudes cínicas e impessoais em relação a quem beneficia do seu trabalho; e redução da realização pessoal, através de sentimentos de incompetência, insatisfação pessoal e baixo desempenho profissional. (LIMA; CARVALHO, 2018; SANTOS; PEREIRA, 2019)

Tendo como início sua associação a profissões que contam com alta demanda emocional, tais como trabalhos relativos às áreas de saúde e educação, a síndrome até os dias atuais é considerada um alto risco para qualquer trabalhador que esteja submetido a estresse crônico em seu ambiente de trabalho. (BARBOSA; OLIVEIRA; LIMA, 2019)

1.2. O reconhecimento do burnout como doença ocupacional no Brasil

O reconhecimento formal do burnout como doença ocupacional desenvolveu-se de forma gradual no Brasil, tendo como marco transformador o ano de 2022, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu oficialmente a síndrome na CID-11 (Classificação Internacional de Doenças), classificando-a como um "fenômeno ocupacional" relacionado ao trabalho. Esta classificação foi posteriormente adotada pelo Ministério da Saúde brasileiro, que atualizou sua lista de doenças relacionadas ao trabalho, incluindo o burnout na referida lista.

Nesse aspecto, o referido enquadramento da síndrome como condição de origem laboral fez com que fosse considerada doença do trabalho nos termos da Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), o que trouxe implicações significativas nas esferas previdenciária e trabalhista. Tal reconhecimento garante aos indivíduos acometidos, acesso a benefícios previdenciários específicos, como auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente, conforme estabelecido pela legislação previdenciária brasileira.

A implementação deste reconhecimento no Brasil seguiu as diretrizes internacionais estabelecidas pela OMS, consolidando-se através de portarias e normativas do Ministério da Saúde que orientam a caracterização do nexo causal entre a síndrome e as condições do ambiente laboral. Este processo representou um avanço significativo na proteção da saúde mental do trabalhador brasileiro, ampliando a compreensão sobre os agravos à saúde relacionados ao trabalho.

2 O DIREITO TRABALHISTA E O RECONHECIMENTO DO BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

O reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional trouxe importantes consequências para o direito trabalhista brasileiro, criando novas obrigações para os empregadores e ampliando a proteção legal dos trabalhadores. Esse reconhecimento, que segue a classificação da OMS na CID-11 e foi adotado pelo Ministério da Saúde, caracteriza o burnout como doença do trabalho conforme o art. 20 da Lei nº 8.213/91, equiparando-o aos acidentes de trabalho (BRASIL, 1991; OMS, 2022). Com isso, os empregadores passaram a ter o

dever de adotar medidas preventivas para proteger a saúde mental dos trabalhadores, além de afastar imediatamente o empregado quando forem identificados sintomas da síndrome. Também se tornou obrigatória a comunicação do caso através da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), conforme determina a legislação.

2.1 A responsabilidade do empregador

A responsabilidade civil do empregador por doenças ocupacionais é um tema que admite dupla interpretação. Embora se enquadre na responsabilidade objetiva (Artigo 927, parágrafo único, do Código Civil), dispensando a demonstração de dolo ou culpa, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adota o entendimento de culpa presumida, que na prática, favorece o trabalhador, ao firmar que: A indenização por dano moral resultante de doença profissional supõe a presença de três requisitos:

A indenização por dano moral resultante de doença profissional supõe a presença de três requisitos: ocorrência do fato deflagrador do dano; nexo causal entre o malefício e as circunstâncias laborativas; e culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. Tratando-se de doença ocupacional, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento (TST, AIRR-226-03.2013.5.15.0100, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 2016)

No caso em análise, os julgadores reconheceram a concausalidade entre a síndrome de burnout e a atividade bancária, concluindo que a instituição financeira "não proporcionou ambiente e condições de labor que preservassem a saúde física e emocional de sua colaboradora" configurada a responsabilidade objetiva do empregador.

Isso inclui garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que engloba a saúde mental de seus colaboradores. A negligência desse dever, resultando no adoecimento do trabalhador, como a Síndrome de Burnout, pode acarretar em responsabilidade civil e trabalhista para o empregador (DELGADO, 2012)

2.2. A legislação trabalhista sobre o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional

A legislação trabalhista brasileira, com fundamento na CLT e na Lei nº 8.213/1991, reconhece a síndrome de burnout como doença de origem ocupacional, desde que verificada a presença de nexo causal entre as atividades laborais e o adoecimento do trabalhador (BRASIL, 1991; OMS, 2022). Este enquadramento garante aos trabalhadores direitos como estabilidade

provisória pelo período de 12 meses após o retorno do afastamento, que deve ser remunerado, além da obrigatoriedade de emissão da CAT pelo empregador (BARUKI, 2014).

Conforme disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, a responsabilidade civil do empregador é objetiva, dispensando a comprovação de dolo ou culpa, sendo necessária apenas a demonstração do nexo causal entre as atividades laborais e o adoecimento do empregado. Ademais, estudos demonstram que para uma efetiva prevenção da síndrome de burnout, é necessário implementar medidas que ultrapassem o mero cumprimento de normas, exigindo ações específicas contra os fatores psicossociais determinantes (COSTA; ALMEIDA, 2018; OLIVEIRA, 2018).

Diante deste cenário, a reforma trabalhista de 2017 trouxe novos desafios à proteção dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao ônus probatório. Contudo, a jurisprudência mantém o entendimento de que o empregador deve ser responsabilizado quando comprovadas condições de trabalho degradantes (SILVA; PASTORE, 2019; FERREIRA; SOUSA, 2018).

2.3 Análise jurisprudencial acerca da comprovação do nexo causal

O estudo dos entendimentos jurisprudenciais constitui um instrumento relevante para auxiliar na compreensão da aplicação da legislação e da evolução do posicionamento dos tribunais sobre temas complexos. A análise de julgados do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul (TJMS) revela diferentes compreensões acerca do reconhecimento do nexo causal entre a síndrome de burnout e as atividades laborais, demonstrando a complexidade do assunto.

Neste contexto, no julgamento da Apelação Cível n. 0827629-44.2016.8.12.0001, a Quarta Câmara Cível admitiu a relação de concausalidade, determinando a transformação do auxílio-doença previdenciário em acidentário. O Tribunal fundamentou seu posicionamento no entendimento de que "confirmada a relação da doença com o ambiente de trabalho, atuando este como concausa daquela, deve-se, efetivamente, considerá-la como acidente de trabalho" (TJMS, 2023).

Em sentido oposto, a Segunda Câmara Cível, no processo Apelação Cível n. 0840376-84.2020.8.12.0001, manteve a rejeição do pedido do autor com base no laudo pericial judicial que eliminou o nexo causal, entendendo que a Síndrome de Burnout "por si só, não é automaticamente considerada como acidente de trabalho para fins previdenciários" (TJMS, 2025). Contrariamente a isso, a Primeira Câmara Cível, na Apelação Cível n. 0840623-31.2021.8.12.0001, rejeitou a conclusão do laudo pericial contrário, compreendendo que "o juiz

não está vinculado ao laudo pericial e pode divergir, de forma fundamentada, das conclusões do perito" (TJMS, 2024).

O estudo dessas decisões comprova a importância do conjunto probatório para o reconhecimento do nexo causal entre a síndrome e as condições de trabalho, destacando-se que a comprovação robusta por parte do trabalhador é imprescindível para um bom resultado nas ações judiciais que envolvam o burnout como doença ocupacional.

3 IMPLICAÇÕES PARA O DIREITO PREVIDENCIÁRIO

Nos termos da Lei nº 8.213/91, os trabalhadores com síndrome de burnout têm direito a benefícios previdenciários específicos, incluindo auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença acidentário), auxílio por incapacidade permanente e aposentadoria por invalidez, todos isentos do requisito de carência previdenciária.

A comprovação do nexo técnico perante o INSS é elemento fundamental para a concessão desses benefícios, devendo ser realizada com base na classificação da OMS pela CID-11 QD85, que reconhece o burnout como fenômeno ocupacional. Para tanto, a perícia médica deve considerar toda a complexidade dos sintomas da síndrome, exigindo uma abordagem individualizada e especializada por parte dos peritos do instituto.

O entendimento jurisprudencial dos tribunais tem sido favorável à proteção previdenciária dos trabalhadores, garantindo os benefícios mesmo em casos de negativa inicial pelo INSS, desde que devidamente comprovado o nexo de causalidade entre o adoecimento e as condições do ambiente de trabalho. Este reconhecimento reforça os direitos à seguridade social e à dignidade do trabalhador, conforme estabelecido na Constituição Federal.

3.1. Jurisprudência sobre burnout e seguridade social

O entendimento jurisprudencial dos tribunais superiores acerca da síndrome de burnout tem sido fundamental para a efetivação dos direitos previdenciários dos trabalhadores afetados. Decisões judiciais, analisadas em estudos realizados por Oliveira (2018), têm como entendimento firmado a concessão dos benefícios previdenciários mesmo quando negados inicialmente pelo INSS, desde que comprovados os requisitos para tanto, quais sejam, a existência de nexo de causalidade entre o adoecimento e o trabalho, valendo-se, ainda, de prova pericial e/ou testemunhal.

Nesse sentido, os tribunais vêm considerando que a natureza progressiva da doença, a qual ocorre de forma gradual, não pode ser obstáculo para o reconhecimento dos direitos,

cabendo à avaliação considerar todo o conjunto fático-probatório e não somente o laudo pericial produzido. Entretanto, cabe destacar que a jurisprudência também apresenta decisões que exigem rigorosamente a comprovação do nexo de causalidade, consoante julgado do TJMS:

A Síndrome de Burnout, por si só, não é automaticamente considerada como acidente de trabalho para fins previdenciários, devendo ser demonstrado o nexo causal entre a enfermidade e o labor exercido. O laudo pericial que afasta o nexo causal entre a patologia do servidor e o ambiente de trabalho prevalece na ausência de provas robustas em sentido contrário (TJMS, Apelação Cível n. 0840376-84.2020.8.12.0001, 2025).

Diante disso, denota-se que o entendimento jurisprudencial reforça a importância da produção de prova sólida por parte do trabalhador, especialmente quando há perícia médica oficial contrária ao reconhecimento do nexo causal. Consoante estabelece o art. 373, I, do CPC, incumbe ao autor o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito, devendo apresentar elementos robustos e concretos que demonstrem a relação entre as condições laborais e o adoecimento.

3.2 Reflexos no direito aos benefícios previdenciários

O reconhecimento da síndrome de burnout como doença de origem ocupacional trouxe consequências diretas para os benefícios previdenciários, sendo estas proteções específicas garantidas aos trabalhadores acometidos.

No que diz respeito ao auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), quando caracterizado como acidentário, assegura a isenção do período de carência e valor equivalente a 91% do salário de benefício, conforme estabelece o art. 26, II, da Lei 8.213/1991. O referido benefício é devido pelo período da incapacidade temporária para o trabalho.

Em relação ao auxílio-acidente, este é assegurado quando persistirem sequelas que reduzam a capacidade laborativa do trabalhador para o trabalho regularmente exercido, mesmo posteriormente à cessação do auxílio por incapacidade temporária. Identifica-se pela redução parcial e permanente da capacidade laborativa, nos termos previstos no art. 86 da Lei 8.213/1991.

Nos casos de incapacidade total e permanente, resta configurado o direito à aposentadoria por invalidez, do mesmo modo isenta do período de carência, conforme art. 43 da Lei 8.213/1991. Este benefício previdenciário é devido quando restar constatada a

impossibilidade de realizar qualquer atividade laborativa de forma permanente, de modo que não há previsão de recuperação.

Diante do exposto, conclui-se que o correto enquadramento da síndrome de burnout como doença ocupacional é fundamental para assegurar os direitos previdenciários dos trabalhadores. Para tanto, torna-se essencial a comprovação do nexo causal entre a doença e as condições de trabalho, sendo este requisito indispensável para garantir o acesso aos benefícios de auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez, conforme demonstrado pelas jurisprudências analisadas.

CONCLUSÃO

O estudo realizado neste trabalho permitiu a conclusão de que o reconhecimento da síndrome de burnout como doença de origem ocupacional representa um grande avanço da proteção jurídica à saúde mental dos trabalhadores. A pesquisa evidenciou que o enquadramento legal fez com que fossem produzidos impactos expressivos, tanto no campo trabalhista quanto no previdenciário, gerando uma forma de amparo aos trabalhadores atingidos por tal condição.

Na esfera trabalhista, restou constatado que a caracterização da síndrome de burnout como doença ocupacional reforçou o dever de segurança do empregador, implicando na exigência legal de implementar no ambiente laborativo medidas que visam prevenir o adoecimento mental do trabalhador, da mesma forma a promover a saúde mental no ambiente. A responsabilidade do empregador, tal qual considerada objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, demonstrou-se como um dos instrumentos primordiais para a garantia de um ambiente de trabalho saudável.

No campo previdenciário, constatou-se que o reconhecimento garante aos trabalhadores o devido acesso aos benefícios previdenciários adequados, destacando-se a inexistência do período de carência nos casos de auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença acidentário) e aposentadoria por invalidez, conforme previsto no art. 26, II da Lei 8.213/91, revelando grande conquista para os direitos constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

A análise dos entendimentos jurisprudenciais demonstrou que os tribunais vêm exercendo papel categórico na execução desses direitos, de modo a garantir a proteção dos

mesmos mesmo havendo negativa inicial por parte do INSS, devendo para tanto restar devidamente demonstrado o nexo causal entre a atividade laboral exercida e o adoecimento. Contudo, verificou-se que tal comprovação constitui obstáculo considerável, à medida que exige por parte do trabalhador produção probatória robusta.

Em conclusão, constata-se que, embora haja instrumentos relevantes dentro do ordenamento jurídico brasileiro para a proteção dos trabalhadores com burnout, para a sua concreta e devida efetivação, ainda depende da superação de possíveis embaraços, no que se refere à perícia médica judicial e ao ônus probatório do autor. A efetivação de ambientes laborativos saudáveis, somada à devida implementação de medidas que visem à prevenção da saúde mental dos trabalhadores, demonstra-se essencial para o combate à síndrome de burnout, da mesma forma a garantir a efetividade dos direitos adquiridos.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Emília S. Z.; OLIVEIRA, Carla A.; LIMA, Raquel M. Síndrome de burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 72, n. 6, p. 1656-1664, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/dphvYH39MprDY7LmfCP886J/>. Acesso em: 04 set. 2025.

BARUKI, Luciana Veloso. Saúde e segurança no trabalho. In: SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (org.). *Direito do Trabalho no Brasil: de 1946 a 1945*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 65-85. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/09/CV_veloso_baruki_luciana.pdf. Acesso em: 04 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: guia de vigilância epidemiológica*. Brasília: MS, 2020. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_guia.pdf. Acesso em: 04 set. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. Apelação Cível n. 0827629-44.2016.8.12.0001. Relator: Des. Luiz Tadeu Barbosa Silva. Campo Grande, 19 dez. 2023. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/consultajurisprudencia/> Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. Apelação Cível n. 0840376-84.2020.8.12.0001. Relator: Des. José Eduardo Neder Meneghelli. Campo Grande, 25 mar. 2025. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/consultajurisprudencia/> Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. Apelação Cível n. 0840623-31.2021.8.12.0001. Relator: Des. Marcelo Câmara Rasslan. Campo Grande, 19 set. 2024. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/consultajurisprudencia/> Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-226-03.2013.5.15.0100. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 19 ago. 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2025.

COSTA, Maria Helena; ALMEIDA, Rafael. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 34, n. 1, p. 1-12, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/>. Acesso em: 04 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5948.pdf>. Acesso em: 15 out. 2025.

FERREIRA, Ana Carolina; SOUSA, Pedro. Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho e Processo*, v. 10, n. 2, p. 75-92, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/9JgXzmyNkvMGnqLq6pN5cxH/>. Acesso em: 04 set. 2025.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

LIMA, Fernanda; CARVALHO, Thiago. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. *Estudos de Psicologia*, v. 23, n. 3, p. 305-314, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/KwrCBXKssRgjLqp6WVvk3sBg/> Acesso em: 04 set. 2025.

OLIVEIRA, Luciana. Saúde mental e trabalho: uma urgência prática. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n. 2, p. 125-138, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/FLbwPHYMcMnYvdnB48pPbyg/> Acesso em: 04 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *CID-11: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde*. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/classifications/icd/icd11/> Acesso em: 11 set. 2025.

SANTOS, Juliana; PEREIRA, Luciana. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos mentais: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Bioética*, v. 15, n. 2, p. 251-264, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/RmLXkWCVw3RGmKsQYVDGGpG/>. Acesso em: 04 set. 2025.

SILVA, Roberto; PASTORE, José. Consequências da reforma trabalhista: o desmonte dos direitos, as promessas e os impactos. *Revista Trabalho e Sociedade*, v. 13, n. 24, p. 45-60, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/>. Acesso em: 04 set. 2025.