



JAKIANNY SOARES SOUSA

**A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE BURNOUT
NO AMBIENTE LABORAL: DESAFIOS DA PREVENÇÃO, RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR E EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

TERESINA-PI

2025

JAKIANNY SOARES SOUSA

**A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE BURNOUT
NO AMBIENTE LABORAL: DESAFIOS DA PREVENÇÃO, RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR E EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Afya Centro Universitário –
Uninovafapi, para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientador(a) Profª Mestre Nara Sampaio
Monte Franco

TERESINA – PI

2025

JAKIANNY SOARES SOUSA

**A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE BURNOUT
NO AMBIENTE LABORAL: DESAFIOS DA PREVENÇÃO, RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR E EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Afya Centro Universitário –
Uninovafapi, para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof^a Mestre Nara Sampaio
Monte Franco

TERESINA – PI

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

S725s Sousa, Jakianny Soares.

A saúde mental do trabalhador e a síndrome de burnout no ambiente laboral: desafios da prevenção, responsabilidade do empregador e eficácia da legislação trabalhista brasileira. / Jakianny Soares Sousa.: UNINOVAFAPI, 2025.

Orientador (a): Profº. Ms. Nara Sampaio Monte Franco – UNINOVAFAPI, 2025.

Catálogo na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

JAKIANNY SOARES SOUSA

**A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE BURNOUT NO
AMBIENTE LABORAL: DESAFIOS DA PREVENÇÃO, RESPONSABILIDADE DO
EMPREGADOR E EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Afya Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 10 / 11 / 2025

BANCA EXAMINADORA

Nara Sampaio Monte Franco

Professora Mestra Nara Sampaio Monte Franco

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(Orientadora)

Caroline Bandeira de Brito Melo

Profª Mestra Caroline Bandeira de Brito Melo

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(1º Examinador)

Viviane Maria de Padua Rios Magalhaes

Profª Mestra Viviane Maria de Padua Rios Magalhaes

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(2º Examinador)

AGRADECIMENTO

Chego a este momento com o coração transbordando de gratidão, refletindo sobre o caminho percorrido até aqui e as inúmeras bênçãos que recebi ao longo dessa jornada. A conclusão deste trabalho não é apenas uma conquista pessoal, mas uma vitória compartilhada com todos aqueles que, de alguma forma contribuiu para minha caminhada. Por isso, quero dedicar estas palavras de agradecimento aos que sempre estiveram ao meu lado, nos bons e nos mais desafiadores momentos.

Agradeço primeiramente a Deus por me permitir chegar até aqui, foram longos dias de luta. A vontade de desistir era constante, mas quando o sonho vem de Deus para nossas vidas desistir não é uma opção. A cada passo Deus me deu força para seguir em frente, mesmo quando a dificuldade parecia grande demais.

Em segundo lugar, quero agradecer a minha família que sempre esteve ao meu lado durante essa caminhada. Aos meus pais, minha irmã, meu irmão, meu cunhado e ao meu sobrinho, agradeço-os pelo apoio em todos os momentos e por acreditarem em mim mesmo quando eu duvidava. Sem vocês, este sonho não era possível. A minha mãe, com toda sua fé e coragem foi minha guia, sempre fazendo eu lembrar que Deus era a peça mais importante desse processo. Ao meu pai, que assim como a minha mãe nunca colocou dificuldade para me ajudar e fazer com que esse sonho se realizasse. A minha irmã, que além de irmã sempre foi a minha melhor amiga, ela que sempre carregou o fardo de ouvir as minhas dores, minhas dificuldades e minhas lamentações, e mesmo assim, nunca me abandonou durante esse processo, sempre me ajudou com o que podia e sempre esteve a minha disposição. Cada gesto de amor, cada palavra de incentivo, cada sacrifício feito por vocês ficará gravado eternamente na minha vida. Nunca importou a dificuldade, vocês sempre me apoiaram

com amor e compreensão, foram minha fortaleza nos momentos de fraqueza e o motivo para que eu chegasse até aqui.

Agradeço a minha orientadora, pela paciência, dedicação, disponibilidade e pelos valiosos ensinamentos que contribuíram imensamente para a construção deste trabalho.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para que esse sonho fosse possível, deixo aqui meu sincero e profundo agradecimento. Que Deus, na sua infinita bondade nos abençoe sempre, para que possamos continuar a seguir firmes em nossa jornada, com fé coragem e determinação.

RESUMO

O presente artigo analisa a Síndrome de Burnout no ambiente laboral sob a ótica do Direito do Trabalho, considerando sua crescente incidência em contextos profissionais marcados por pressão excessiva e sobrecarga emocional. A pesquisa avalia se a legislação trabalhista brasileira oferece proteção eficaz ao trabalhador acometido por Burnout, identificando lacunas normativas e propondo melhorias legais. Fundamentado em doutrina, jurisprudência e documentos normativos, o estudo discute a responsabilidade do empregador na prevenção do adoecimento psíquico e os desafios na caracterização do Burnout como doença ocupacional. Propõe-se a inclusão da síndrome nas Normas Regulamentadoras, campanhas obrigatórias de saúde mental e programas internos de apoio psicológico. Conclui-se que o enfrentamento do Burnout exige uma abordagem multidisciplinar e proativa, que valorize a dignidade humana e promova ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

Palavras-chave: Saúde mental do trabalhador; Síndrome de Burnout; Legislação trabalhista; Responsabilidade do empregador; Doença ocupacional.

ABSTRACT

This article analyzes Burnout Syndrome in the workplace from the perspective of Labor Law, considering its growing incidence in professional environments marked by excessive pressure and emotional overload. The research aims to evaluate whether Brazilian labor legislation effectively protects workers affected by Burnout, identifying normative gaps and proposing legal improvements. Based on legal doctrine, jurisprudence, and regulatory documents, the study discusses the employer's responsibility in preventing mental illness and the legal challenges in recognizing Burnout as an occupational disease. It proposes the inclusion of Burnout in Regulatory Standards, mandatory mental health campaigns, and internal psychological support programs. The study concludes that addressing Burnout requires a multidisciplinary and proactive approach that values human dignity and promotes healthier and more humane work environments.

Keywords: Worker mental health; Burnout Syndrome; Brazilian labor legislation; Employer responsibility; Occupational disease.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO-----8

2 ARTIGO-----10

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS-----28

REFERÊNCIAS-----32

1 INTRODUÇÃO

A reflexão sobre a síndrome de burnout (SB) no ambiente de trabalho envolve compreender como as condições laborais, as pressões organizacionais e as relações interpessoais podem impactar profundamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Não afetando apenas o desempenho e a produtividade, mas compromete também a qualidade de vida, as relações sociais e o equilíbrio psicológico do indivíduo.

No contexto atual, em que o mercado de trabalho exige alta performance e disponibilidade constante, refletir sobre o burnout é essencial para repensar práticas de gestão e promover ambientes laborais mais saudáveis e humanizados. Essa reflexão deve abranger tanto o papel do empregador responsável por adotar políticas de prevenção, apoio psicológico e promoção do bem-estar, quanto a importância do autocuidado e da conscientização do trabalhador sobre seus limites.

Portanto, discutir o burnout no ambiente de trabalho é mais do que um exercício teórico: trata-se de um passo necessário para a construção de culturas organizacionais sustentáveis, baseadas na valorização da saúde mental, na empatia e na responsabilidade compartilhada entre empregadores e empregados.

Apesar da legislação trabalhista brasileira prever deveres gerais de segurança e saúde no trabalho, persistem dúvidas sobre a suficiência desses mecanismos diante do esgotamento mental causado pelas exigências laborais modernas. Diante disso, surge o seguinte problema de pesquisa: A atual legislação trabalhista garante proteção suficiente ao trabalhador frente ao aumento de casos de burnout?

O presente artigo tem como objetivo geral analisar se a legislação trabalhista brasileira protege adequadamente os trabalhadores diante do aumento dos casos de burnout e identificar possíveis melhorias normativas. Diante disso, temos os seguintes objetivos específicos: compreender o que é a síndrome de burnout e como se manifesta no ambiente de trabalho, analisar a responsabilidade do empregador na prevenção e mitigação dos danos decorrentes da Síndrome de Burnout, avaliar se a proteção conferida ao trabalhador pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e normas correlatas são suficientes em casos de Burnout e propor possíveis melhorias normativas e recomendações práticas para aumentar a eficácia da prevenção e reparação legal do burnout no ambiente de trabalho.

A pesquisa é de natureza qualitativa, com método dedutivo e procedimento bibliográfico, fundamentada em obras doutrinárias, documentos normativos e artigos científicos nacionais e internacionais.

O artigo está estruturado em três principais seções. Após a introdução, apresenta-se uma contextualização ampla e jurídica da Síndrome de Burnout no âmbito das relações de trabalho, abordando seu conceito clínico, evolução histórica, manifestações no ambiente laboral e implicações jurídicas relacionadas à saúde mental. Em seguida, analisa-se a proteção jurídica conferida ao trabalhador, destacando as lacunas normativas da legislação brasileira, os desafios na comprovação do nexo causal e a responsabilidade do empregador, com apoio em jurisprudência e doutrina especializada. Na terceira seção são discutidas propostas de melhorias legais e institucionais, como a atualização das Normas Regulamentadoras, a implementação de campanhas obrigatórias de saúde mental e programas internos de apoio psicológico, visando à construção de ambientes laborais

mais saudáveis, humanizados e alinhados aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

2 ARTIGO

A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE LABORAL: desafios da prevenção, responsabilidade do empregador e eficácia da legislação trabalhista brasileira

WORKER MENTAL HEALTH AND BURNOUT SYNDROME IN THE WORKPLACE: challenges of prevention, employer responsibility and the effectiveness of Brazilian labor legislation

RESUMO: O presente artigo analisa a Síndrome de Burnout no ambiente laboral sob a ótica do Direito do Trabalho, considerando sua crescente incidência em contextos profissionais marcados por pressão excessiva e sobrecarga emocional. A pesquisa avalia se a legislação trabalhista brasileira oferece proteção eficaz ao trabalhador acometido por Burnout, identificando lacunas normativas e propondo melhorias legais. Fundamentado em doutrina, jurisprudência e documentos normativos, o estudo discute a responsabilidade do empregador na prevenção do adoecimento psíquico e os desafios na caracterização do Burnout como doença ocupacional. Propõe-se a inclusão da síndrome nas Normas Regulamentadoras, campanhas obrigatórias de saúde mental e programas internos de apoio psicológico. Conclui-se que o enfrentamento do Burnout exige uma abordagem multidisciplinar e proativa, que valorize a dignidade humana e promova ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

Palavras-chave: Saúde mental do trabalhador; Síndrome de Burnout; Legislação trabalhista; Responsabilidade do empregador; Doença ocupacional.

ABSTRACT: This article analyzes Burnout Syndrome in the workplace from the perspective of Labor Law, considering its growing incidence in professional environments marked by excessive pressure and emotional overload. The research aims to evaluate whether Brazilian labor legislation effectively protects workers affected by Burnout, identifying normative gaps and proposing legal improvements. Based on legal doctrine, jurisprudence, and regulatory documents, the study discusses

the employer's responsibility in preventing mental illness and the legal challenges in recognizing Burnout as an occupational disease. It proposes the inclusion of Burnout in Regulatory Standards, mandatory mental health campaigns, and internal psychological support programs. The study concludes that addressing Burnout requires a multidisciplinary and proactive approach that values human dignity and promotes healthier and more humane work environments.

Keywords: Worker mental health; Burnout Syndrome; Brazilian labor legislation; Employer responsibility; Occupational disease.

1 INTRODUÇÃO

A reflexão sobre a síndrome de burnout (SB) no ambiente de trabalho envolve compreender como as condições laborais, as pressões organizacionais e as relações interpessoais podem impactar profundamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Não afetando apenas o desempenho e a produtividade, mas compromete também a qualidade de vida, as relações sociais e o equilíbrio psicológico do indivíduo.

No contexto atual, em que o mercado de trabalho exige alta performance e disponibilidade constante, refletir sobre o burnout é essencial para repensar práticas de gestão e promover ambientes laborais mais saudáveis e humanizados. Essa reflexão deve abranger tanto o papel do empregador responsável por adotar políticas de prevenção, apoio psicológico e promoção do bem-estar, quanto a importância do autocuidado e da conscientização do trabalhador sobre seus limites.

Portanto, discutir o burnout no ambiente de trabalho é mais do que um exercício teórico: trata-se de um passo necessário para a construção de culturas organizacionais sustentáveis, baseadas na valorização da saúde mental, na empatia e na responsabilidade compartilhada entre empregadores e empregados.

Apesar da legislação trabalhista brasileira prever deveres gerais de segurança e saúde no trabalho, persistem dúvidas sobre a suficiência desses mecanismos diante do esgotamento mental causado pelas exigências laborais modernas. Diante disso, surge o seguinte problema de pesquisa: A atual legislação

trabalhista garante proteção suficiente ao trabalhador frente ao aumento de casos de burnout?

O presente artigo tem como objetivo geral analisar se a legislação trabalhista brasileira protege adequadamente os trabalhadores diante do aumento dos casos de burnout e identificar possíveis melhorias normativas. Diante disso, temos os seguintes objetivos específicos: compreender o que é a síndrome de burnout e como se manifesta no ambiente de trabalho, analisar a responsabilidade do empregador na prevenção e mitigação dos danos decorrentes da Síndrome de Burnout, avaliar se a proteção conferida ao trabalhador pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e normas correlatas são suficientes em casos de Burnout e propor possíveis melhorias normativas e recomendações práticas para aumentar a eficácia da prevenção e reparação legal do burnout no ambiente de trabalho.

A pesquisa é de natureza qualitativa, com método dedutivo e procedimento bibliográfico, fundamentada em obras doutrinárias, documentos normativos e artigos científicos nacionais e internacionais.

O artigo está estruturado em três principais seções. Após a introdução, apresenta-se uma contextualização ampla e jurídica da Síndrome de Burnout no âmbito das relações de trabalho, abordando seu conceito clínico, evolução histórica, manifestações no ambiente laboral e implicações jurídicas relacionadas à saúde mental. Em seguida, analisa-se a proteção jurídica conferida ao trabalhador, destacando as lacunas normativas da legislação brasileira, os desafios na comprovação do nexo causal e a responsabilidade do empregador, com apoio em jurisprudência e doutrina especializada. Na terceira seção são discutidas propostas de melhorias legais e institucionais, como a atualização das Normas Regulamentadoras, a implementação de campanhas obrigatórias de saúde mental e programas internos de apoio psicológico, visando à construção de ambientes laborais mais saudáveis, humanizados e alinhados aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

2 A SÍNDROME DE BURNOUT E SUA MANIFESTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Conceito e evolução histórica da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é um distúrbio psicológico resultante da exposição prolongada a situações de estresse ocupacional crônico, especialmente em contextos laborais que exigem alto desempenho, responsabilidade constante e intensa carga emocional (Benevides Pereira, 2019). O termo “*burnout*” tem origem na língua inglesa — *burn* (queimar) e *out* (por completo) — e expressa metaforicamente a ideia de “queimar até o fim”, ou seja, o estado de exaustão total do trabalhador frente às demandas do trabalho.

O termo *burnout* foi descrito pela primeira vez pelo psiquiatra Herbert Freudenberger, em 1974, ao observar o comportamento de profissionais da saúde que apresentavam exaustão física e mental em decorrência da sobrecarga de suas atividades (Freudenberger, 1974). Poucos anos depois, Christina Maslach desenvolveu um modelo teórico amplamente aceito, no qual o burnout é definido como uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no ambiente de trabalho. Esse modelo identifica três dimensões fundamentais da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Maslach; Jackson; Leiter, 2018).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), ao reconhecer a Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD85 definiu-a como um “fenômeno ocupacional resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi adequadamente gerenciado” (Organização Mundial da Saúde, 2019). A inclusão da síndrome na CID representa um marco, pois reforça sua natureza ligada às condições laborais e não meramente a fatores individuais. Assim, o burnout deixa de ser visto como um “problema pessoal” do trabalhador e passa a ser entendido como um reflexo das falhas organizacionais e institucionais no gerenciamento do bem-estar dos empregados.

A abordagem jurídica do Burnout complementa a análise clínica ao reconhecer que a saúde mental do trabalhador integra o direito fundamental ao trabalho digno e seguro, previsto na Constituição Federal e na CLT. Dessa forma,

compreender o burnout e suas manifestações no ambiente de trabalho é essencial não apenas para promover a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também para fortalecer a aplicação efetiva das normas trabalhistas e previdenciárias. Uma abordagem integrada entre saúde, psicologia e direito é indispensável para que o enfrentamento da síndrome ocorra de maneira ampla e eficaz, prevenindo novas ocorrências e garantindo o respeito à dignidade da pessoa humana, princípio basilar do Direito do Trabalho.

O burnout se manifesta de maneira gradual e progressiva, não surgindo de forma repentina. Inicialmente, os sintomas são sutis, como irritabilidade, dificuldades de concentração e cansaço mental leve. Com o tempo, o quadro pode evoluir para exaustão física, distúrbios do sono, dores musculares, crises de ansiedade, alterações de humor e, em casos graves, depressão (Maslach; Jackson; Leiter, 2018). É comum que o trabalhador apresente absenteísmo, queda na produtividade, aumento de erros e conflitos interpessoais (Benevides Pereira, 2019).

2.2 Implicações jurídicas da saúde mental no trabalho

O ambiente de trabalho exerce papel central no desenvolvimento da síndrome. Metas inalcançáveis, jornadas prolongadas, sobrecarga de tarefas, pressão por resultados, assédio moral e ausência de reconhecimento são fatores frequentemente relacionados à ocorrência do burnout (Santos; Ferreira, 2023). Além disso, profissões que envolvem contato direto com o sofrimento humano, como saúde, educação, segurança pública e assistência social, apresentam maior vulnerabilidade ao problema (Silva; Moura, 2022).

Entende-se como ambiente de trabalho o espaço em que o indivíduo realiza suas atividades cotidianas, dedicando grande parte de sua vida à produção dos meios necessários para sua subsistência e desenvolvimento. Esse ambiente abrange não apenas o local físico, mas também os aspectos sociais, psicológicos e materiais que influenciam diretamente na saúde e bem-estar do trabalhador. Assim, conforme destacam Salvador et al. (2023), é fundamental que o meio laboral seja saudável, proporcione qualidade de vida e preserve a dignidade da pessoa humana.

No artigo 225 da Constituição Federal de 1988, assegura-se a todos o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, reconhecendo-o como essencial à sadia qualidade de vida. Tal entendimento se estende também ao ambiente de trabalho, visto que é nele que os indivíduos passam maior parte de seu dia, devendo este espaço garantir condições adequadas de saúde, segurança e bem-estar aos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é fundamental não apenas para assegurar a dignidade humana, mas também para promover um desempenho produtivo e sustentável, refletindo diretamente na qualidade de vida e na eficiência das relações laborais.

Quando tratamos do direito do trabalhador à saúde no ambiente laboral, abordamos não apenas um aspecto dos direitos trabalhistas, mas também um direito fundamental, inerente à dignidade da pessoa humana. Esse direito assegura ao trabalhador condições adequadas para o desempenho de suas funções, livre de qualquer forma de assédio, constrangimento ou pressão abusiva especialmente por parte do empregador.

Nesse contexto, Padilha (2002, p. 20) destaca que a valorização do meio ambiente de trabalho demanda uma mudança ética profunda, na medida em que o ser humano deve ocupar posição central nas relações produtivas. O autor ressalta que o ambiente laboral deve garantir o exercício das atividades profissionais sem reduzir o trabalhador a uma simples peça do processo produtivo, mas reconhecendo-o como um sujeito de direitos, merecedor de condições dignas que assegurem uma vida saudável e equilibrada.

Assim, é imprescindível compreender que ambientes marcados por pressão constante, competitividade exacerbada e jornadas excessivas configuram terreno fértil para o surgimento de transtornos ocupacionais, como a síndrome de burnout. Tal cenário não apenas compromete a integridade física e psíquica do trabalhador, mas também viola o dever jurídico do empregador de preservar um meio ambiente laboral seguro, saudável e humanizado, conforme assegura a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao Estado incumbe o dever de assegurar condições que garantam o direito fundamental à saúde, o que naturalmente abrange a saúde do trabalhador, por se tratar de uma dimensão específica da saúde pública. Nesse contexto, o Sistema Único de Saúde (SUS) possui atribuições voltadas à promoção, proteção e recuperação da saúde laboral, conforme previsto no artigo 6º, § 3º, da Lei nº 8.080/1990 (Silva, 2007).

No que se refere às responsabilidades essenciais do empregador quanto à preservação da saúde do trabalhador, é indispensável que este observe rigorosamente todas as normas aplicáveis. Essa obrigação abrange não apenas os preceitos estabelecidos na Constituição Federal, mas também as disposições contidas em leis infraconstitucionais, regulamentos administrativos, acordos e convenções coletivas de trabalho, além de tratados e convenções internacionais que tratam da proteção à saúde e à segurança no ambiente laboral. O descumprimento dessas obrigações configura violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador e pode implicar responsabilidade jurídica do empregador.

3 PROTEÇÃO JURÍDICA E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

3.1 Legislação vigente e lacunas normativas

Embora a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consagrem o direito do trabalhador a um ambiente laboral saudável e seguro, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro ainda se mostra insuficiente e fragmentado quando se trata de proteger efetivamente o trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout.

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição assegura a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, enquanto o artigo 225 estende a proteção ambiental ao meio ambiente labora (Brasil, 1988). Todavia, tais dispositivos possuem caráter genérico, carecendo de regulamentações específicas voltadas à saúde mental no trabalho. A CLT, por sua vez, ainda concentra sua atenção em riscos físicos e ergonômicos, sem contemplar de forma detalhada as

consequências do sofrimento psíquico decorrente da organização laboral moderna, marcada por metas abusivas, excesso de controle e precarização.

Além disso, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 reconhece como acidente de trabalho as doenças relacionadas à atividade profissional, mas não especifica critérios técnicos para o diagnóstico e a caracterização do burnout como doença ocupacional. Essa lacuna normativa gera insegurança jurídica e abre margem para interpretações divergentes entre peritos, empregadores e tribunais, o que frequentemente resulta na negação de benefícios e indenizações aos trabalhadores adoecidos.

A ausência de dispositivos legais específicos também contribui para a naturalização do sofrimento psíquico no ambiente laboral. O esgotamento emocional é, muitas vezes, interpretado como uma falha individual do empregado — e não como um sintoma das condições de trabalho impostas pela estrutura organizacional.

Essa visão individualizante impede o avanço de uma cultura jurídica comprometida com a prevenção e com a promoção da saúde mental no trabalho, relegando o burnout a um problema invisível no campo das relações laborais.

A insuficiência do ordenamento jurídico, portanto, revela-se tanto na falta de prevenção normativa quanto na dificuldade de comprovação da síndrome. Não há instrumentos legais que obriguem as empresas a implementar programas de acompanhamento psicológico, tampouco políticas públicas consistentes que integrem o Ministério do Trabalho, o SUS e a Previdência Social na detecção precoce e tratamento de transtornos ocupacionais de natureza mental.

O sistema jurídico brasileiro é robusto no campo da reparação. Uma vez diagnosticado o Burnout com nexo causal, o trabalhador é amparado pelo sistema previdenciário e possui instrumentos para buscar a reparação integral dos danos morais e materiais perante a Justiça do Trabalho. Sob essa perspectiva, a legislação é suficiente para garantir o amparo pós-lesão.

A suficiência da legislação é questionável no que tange à prevenção. A proteção da saúde mental demanda uma visão proativa sobre os riscos psicossociais, que são os fatores causadores da SB.

A comprovação da Síndrome de Burnout no ambiente laboral apresenta-se como um dos maiores desafios tanto na esfera médica quanto jurídica. Por se tratar de um transtorno de natureza psíquica e subjetiva, não há exames objetivos capazes de demonstrar sua existência ou origem profissional, dependendo o diagnóstico essencialmente de avaliações clínicas e relatos pessoais do trabalhador.

No campo jurídico, o principal obstáculo reside na demonstração do nexo causal entre o adoecimento e as condições de trabalho, o que exige a produção de provas que revelem sobrecarga de atividades, metas abusivas, assédio moral ou clima organizacional tóxico. A ausência de registros documentais e de políticas de saúde ocupacional eficazes nas empresas agrava essa dificuldade, pois limita o acesso a evidências concretas. Soma-se a isso o estigma social que cerca as doenças mentais, levando muitos trabalhadores a ocultarem sintomas por receio de retaliação. Embora a Organização Mundial da Saúde reconheça o burnout como fenômeno ocupacional, a jurisprudência brasileira ainda é incipiente no reconhecimento de sua natureza laboral, o que torna a concessão de benefícios previdenciários e indenizações um processo demorado e, muitas vezes, indeferido.

A síndrome de burnout tem gerado graves problemas para muitos profissionais. Considerando que diversos fatores dificultam a concessão do benefício previdenciário, esses profissionais são frequentemente obrigados a recorrer aos tribunais competentes para pleitear o benefício e/ou indenização por dano moral após terem seus pedidos negados.

Diante desse cenário, impõe-se a necessidade de uma reforma normativa e institucional que reconheça expressamente a saúde mental como componente essencial do meio ambiente de trabalho. É fundamental a criação de políticas de prevenção obrigatórias, protocolos padronizados de diagnóstico e uma atualização das Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente da NR-17, de forma a incluir a síndrome de burnout entre os riscos ocupacionais de natureza psicossocial.

3.2 Responsabilidade do empregador e jurisprudência

A responsabilidade do empregador tem sido amplamente debatida na doutrina e na jurisprudência. De acordo com Santos (2023), o empregador deve não apenas prevenir comportamentos abusivos, mas também implementar medidas de caráter preventivo, como oferecer acompanhamento psicológico, capacitar líderes e realizar avaliações periódicas do clima organizacional.

A natureza da responsabilidade do empregador nos casos de Síndrome de Burnout pode assumir caráter objetivo ou subjetivo, conforme o ordenamento jurídico brasileiro. Segundo Bezerra Leite (2023 p. 23):

A responsabilidade objetiva ocorre quando o causador de determinado dano (moral ou material) tem o dever de indenizar, independentemente da comprovação de que tenha agido com dolo ou culpa, sendo suficiente, portanto, que fique configurado o nexo causal entre a atividade desenvolvida e o dano sofrido pela vítima.

Já a responsabilidade subjetiva ocorre quando o empregador não adota as medidas necessárias para prevenir o acidente ou a doença, ele pode ser responsabilizado de forma subjetiva, ou seja, se ficar comprovado que houve culpa, negligência ou imperícia de sua parte. A falta de equipamentos de segurança, a exposição a ambientes insalubres e a omissão em relação ao cumprimento das normas de segurança podem configurar essa responsabilidade.

De acordo com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, a regra geral é a responsabilidade subjetiva, que depende da comprovação da culpa do empregador, do dano sofrido pelo trabalhador e do nexo causal entre ambos. Nesse sentido, o empregador somente será responsabilizado se ficar demonstrado que deixou de adotar medidas preventivas adequadas ou que mantinha um ambiente de trabalho abusivo, caracterizado por metas excessivas, sobrecarga de tarefas ou práticas de assédio moral, fatores frequentemente associados ao desenvolvimento do burnout.

Entretanto, o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil prevê a responsabilidade objetiva quando a atividade desenvolvida pelo empregador implica risco acentuado aos direitos de outrem. Dessa forma, em profissões que envolvem alto grau de estresse e risco psicossocial — como profissionais da saúde, segurança pública ou atendimento ao público —, a empresa pode ser responsabilizada independentemente de culpa, bastando a comprovação do nexo causal entre a atividade laboral e o adoecimento.

Inclusive, acerca do tema, pode-se observar o julgamento do Recurso de Revista nº 95933-2011-509-0026, da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, no qual se decidiu que a síndrome de burnout configura doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, sendo passível de indenização por danos morais quando demonstrado o nexo causal entre as condições laborais e o adoecimento do empregado. A Corte reafirmou a responsabilidade objetiva do empregador, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, e dos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, especialmente em situações em que o trabalhador é submetido a pressões psicológicas extremas, metas abusivas e gestão autoritária, que comprometem sua saúde mental.

Essa linha jurisprudencial reflete uma evolução na compreensão do dano moral no âmbito trabalhista, reconhecendo que o sofrimento psíquico decorrente de práticas laborais abusivas não se limita ao desconforto emocional, mas pode configurar violação grave aos direitos da personalidade. O TST também tem se posicionado no sentido de que o ambiente de trabalho deve respeitar a dignidade humana, sendo vedado ao empregador impor condições que ultrapassem os limites da razoabilidade e da capacidade individual do trabalhador.

Assim, conclui-se que, nos casos de Síndrome de Burnout, a regra é a responsabilidade subjetiva, mas poderá ser aplicada a responsabilidade objetiva quando a atividade desempenhada apresentar risco potencial elevado à integridade psíquica do trabalhador, em conformidade com os dispositivos constitucionais e civis citados.

4 DISCUSSÃO E PROPOSTAS DE MELHORIAS

A construção de um ambiente laboral saudável exige mais do que a simples observância às normas legais; demanda a implementação de medidas preventivas eficazes que envolvam o comprometimento institucional com a saúde integral dos trabalhadores. A síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no trabalho, ainda carece de regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro. Embora seja possível enquadrá-la como doença ocupacional nos termos da Lei nº 8.213/91, sua ausência nas Normas Regulamentadoras (NRs) representa um obstáculo à prevenção efetiva e à responsabilização adequada dos empregadores.

Nesse sentido, propõe-se a inclusão expressa da síndrome de burnout nas NRs, especialmente na NR-17 (Ergonomia) e na NR-9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA). A NR-17, que trata da adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, deve ser atualizada para contemplar os riscos psicossociais e emocionais decorrentes da organização do trabalho, como sobrecarga, metas abusivas, ausência de autonomia e clima organizacional hostil. A inclusão de parâmetros específicos sobre carga mental, exigências emocionais e gestão humanizada permitiria uma abordagem mais ampla da ergonomia, indo além dos aspectos físicos tradicionalmente considerados.

Já a NR-9, voltada à identificação e controle dos riscos ambientais no trabalho, deve ampliar o conceito de "agentes ambientais" para incluir fatores organizacionais que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. A caracterização do burnout como risco ocupacional permitiria sua inclusão nos programas de prevenção obrigatórios, com exigência de medidas concretas por parte das empresas, como avaliação periódica dos fatores de risco, capacitação de gestores e oferta de suporte psicológico. A atualização das NRs nesse sentido contribuiria para a consolidação de uma política nacional de saúde mental no trabalho, alinhada aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção à saúde.

As campanhas obrigatórias de saúde mental devem ser instituídas como parte das políticas de segurança e saúde no trabalho, com periodicidade mínima anual

e conteúdo adaptado à realidade de cada setor produtivo. Essas campanhas têm como objetivo principal a conscientização dos trabalhadores e gestores sobre os fatores de risco psicossociais, os sinais precoces de adoecimento emocional e as formas de prevenção e enfrentamento da síndrome de burnout. Através de palestras, materiais informativos, rodas de conversa e treinamentos, busca-se romper o estigma em torno dos transtornos mentais e fomentar uma cultura organizacional mais empática e acolhedora.

Paralelamente, é essencial que as empresas sejam estimuladas a implementar programas internos de apoio psicológico, com estrutura adequada para oferecer escuta qualificada, orientação e, quando necessário, encaminhamento para tratamento especializado. Esses programas devem contar com profissionais capacitados, como psicólogos organizacionais ou clínicos, e garantir sigilo, acessibilidade e continuidade no atendimento. Além do suporte individual, tais iniciativas podem incluir ações coletivas, como grupos de apoio, oficinas de saúde emocional e intervenções no clima organizacional.

O papel do Estado, nesse contexto, é central. Cabe ao poder público regulamentar a obrigatoriedade das campanhas, oferecer incentivos fiscais às empresas que implementarem programas de apoio psicológico e incluir critérios de saúde mental nas auditorias e certificações trabalhistas. A articulação entre políticas públicas, fiscalização e incentivo à responsabilidade social corporativa é essencial para consolidar a saúde mental como um direito fundamental no ambiente laboral.

Portanto, a combinação entre campanhas educativas obrigatórias e programas internos de apoio psicológico representa uma estratégia eficaz para prevenir o adoecimento psíquico, promover o bem-estar dos trabalhadores e fortalecer a cultura de cuidado nas organizações. Tais medidas não apenas reduzem os índices de afastamento e rotatividade, como também contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e humanizados.

Além disso, o Estado deve fortalecer os mecanismos de fiscalização, ampliando a atuação dos auditores fiscais do trabalho na identificação de ambientes laborais que favoreçam o adoecimento psíquico. A realização de inspeções regulares,

a aplicação de sanções administrativas e a exigência de planos de correção são medidas fundamentais para garantir o cumprimento das normas e a responsabilização de empregadores negligentes.

Em síntese, o enfrentamento da síndrome de burnout exige uma atuação estatal ampla, coordenada e comprometida com a construção de ambientes laborais que respeitem os limites humanos e promovam o bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores. A valorização da saúde mental no trabalho não é apenas uma questão normativa, mas um imperativo ético e constitucional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de Burnout, conforme demonstrado ao longo deste estudo, é uma condição que impõe sérias consequências à saúde do trabalhador, configurando violação direta ao seu direito fundamental à integridade física e mental no ambiente laboral. Trata-se de uma doença intrinsecamente vinculada ao exercício profissional e à forma como o trabalho é estruturado e conduzido. Por essa razão, seu diagnóstico exige uma análise aprofundada das dimensões físicas, organizacionais e interpessoais do local de trabalho em que o indivíduo está ou esteve inserido. Os fatores de risco associados ao Burnout extrapolam os aspectos físicos, englobando também elementos psicológicos e sociais que, muitas vezes, são negligenciados pelas instituições. Reconhecer essa complexidade é essencial para garantir uma abordagem diagnóstica precisa e uma resposta institucional eficaz, voltada à prevenção e à promoção da saúde mental no trabalho.

A construção de um ambiente laboral saudável exige a adoção de medidas preventivas eficazes que vão além da mera conformidade normativa, demandando também o comprometimento institucional com a promoção da saúde integral dos trabalhadores. A legislação brasileira conta com um arcabouço de diretrizes voltadas à segurança e à saúde no trabalho, destacando-se, nesse cenário, a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), mas que ainda carece de especificidades para a tutela da saúde mental.

A análise da Síndrome de Burnout no contexto das relações de trabalho evidencia uma realidade complexa e urgente, na qual os direitos fundamentais dos trabalhadores frequentemente entram em conflito com a lógica produtivista e com a omissão das instituições. Embora o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional represente um avanço significativo, ele ainda se mostra insuficiente diante das diversas vulnerabilidades enfrentadas por profissionais submetidos a ambientes laborais marcados por hostilidade, sobrecarga e intenso desgaste emocional. Essa constatação reforça a necessidade de políticas públicas eficazes e de uma atuação mais comprometida por parte dos empregadores e do Estado na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e humanizados.

A ausência de uma cultura institucional voltada à prevenção do sofrimento psíquico intensifica a vulnerabilidade do trabalhador, especialmente em ambientes laborais caracterizados por cobranças excessivas, sobrecarga de tarefas e carência de apoio emocional. A implementação de políticas internas pautadas em práticas de compliance, gestão humanizada e escuta ativa pode representar um avanço significativo na proteção à saúde mental dos colaboradores.

Os sindicatos e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) exercem um papel fundamental na fiscalização das condições de trabalho e na defesa dos direitos relacionados à saúde dos trabalhadores. No entanto, a efetividade dessas instâncias está diretamente vinculada à sua autonomia e ao grau de conscientização coletiva sobre a relevância da saúde mental como elemento essencial para a produtividade e a preservação da dignidade humana no ambiente laboral. A atuação sindical, fragilizada por reformas recentes, necessita ser fortalecida para que os trabalhadores possam contar com suporte efetivo diante de situações de negligência institucional. Nesse sentido, Souza et al. (2021) destacam, ao analisarem os efeitos da pandemia sobre a saúde mental dos profissionais da enfermagem, que a ausência de respaldo institucional agrava o sofrimento psíquico e evidencia a urgência de mecanismos coletivos de proteção e representação mais robustos.

A prevenção da Síndrome de Burnout e a proteção à saúde do trabalhador requerem um esforço conjunto que vá além do cumprimento das normas legais. É fundamental promover uma transformação na cultura organizacional, orientada por

valores que reconheçam o trabalhador como sujeito de direitos e protagonista do ambiente de trabalho. Essa mudança pressupõe o compromisso efetivo das instituições com práticas que priorizem o bem-estar, a dignidade e a valorização humana como pilares centrais das relações laborais.

Conclui-se, portanto, que a superação dos desafios impostos pela Síndrome de Burnout no contexto das relações de trabalho exige uma atuação articulada entre o Poder Legislativo, o Poder Judiciário, os empregadores e a sociedade civil. Somente por meio de um esforço coletivo e comprometido será possível promover mudanças estruturais que garantam ambientes laborais mais saudáveis, respeitem a dignidade humana e assegurem a efetiva proteção à saúde mental dos trabalhadores.

O enfrentamento da Síndrome de Burnout requer a consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a valorização da saúde mental como elemento essencial do ambiente de trabalho. É necessário que as instituições reconheçam o cuidado psicológico como parte integrante da proteção ao trabalhador, promovendo práticas que respeitem sua dignidade e bem-estar. Espera-se que este estudo contribua para o aprofundamento das discussões sobre o tema, incentivando novas pesquisas e impulsionando a formulação de políticas públicas eficazes voltadas à proteção integral do trabalhador no contexto das relações laborais contemporâneas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; BORGES, C. C.; SALGADO, S. M. Trabalho sob demanda via plataformas digitais: condições, (des)proteções e formas de resistência. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, e20, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso>. Acesso em: 31 out. 2025.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2019.

BEZERRA, Carlos Henrique Leite. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: SARAIVA JUR, 2023.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 out. 2025.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 17 — Ergonomia. Atualizada pela Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 11 out 2025

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 95933-2011-509-0026. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Julgado em: 29 abr. 2015. Publicado no DEJT em: 8 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 set. 1990.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

FREUDENBERGER, Herbert J. *Staff Burn-Out*. *Journal of Social Issues*, v. 30, n. 1, p. 159–165, 1974.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass, 2018.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 4. ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11*. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/>. Acesso em: 11 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Safety and health at the heart of the future of work: building on 100 years of experience*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 11 out. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Juliana C.; FERREIRA, José R. *Saúde mental e relações de trabalho: o impacto da síndrome de burnout na contemporaneidade*. *Revista de Direito e Saúde do Trabalho*, v. 7, n. 2, p. 45–63, 2023.

SOUZA, N. V. D. O.; COSTA, D. L. D.; SANTOS, D. M. dos; SOARES, S.; RIBEIRO, L. M. Sofrimento psíquico de profissionais de enfermagem durante a pandemia da COVID-19: estudo qualitativo. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 74, supl. 1, e20200634, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben>. Acesso em: 31 out. 2025

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de Burnout, conforme demonstrado ao longo deste estudo, é uma condição que impõe sérias consequências à saúde do trabalhador, configurando

violação direta ao seu direito fundamental à integridade física e mental no ambiente laboral. Trata-se de uma doença intrinsicamente vinculada ao exercício profissional e à forma como o trabalho é estruturado e conduzido. Por essa razão, seu diagnóstico exige uma análise aprofundada das dimensões físicas, organizacionais e interpessoais do local de trabalho em que o indivíduo está ou esteve inserido. Os fatores de risco associados ao Burnout extrapolam os aspectos físicos, englobando também elementos psicológicos e sociais que, muitas vezes, são negligenciados pelas instituições. Reconhecer essa complexidade é essencial para garantir uma abordagem diagnóstica precisa e uma resposta institucional eficaz, voltada à prevenção e à promoção da saúde mental no trabalho.

A construção de um ambiente laboral saudável exige a adoção de medidas preventivas eficazes que vão além da mera conformidade normativa, demandando também o comprometimento institucional com a promoção da saúde integral dos trabalhadores. A legislação brasileira conta com um arcabouço de diretrizes voltadas à segurança e à saúde no trabalho, destacando-se, nesse cenário, a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), mas que ainda carece de especificidades para a tutela da saúde mental.

A análise da Síndrome de Burnout no contexto das relações de trabalho evidencia uma realidade complexa e urgente, na qual os direitos fundamentais dos trabalhadores frequentemente entram em conflito com a lógica produtivista e com a omissão das instituições. Embora o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional represente um avanço significativo, ele ainda se mostra insuficiente diante das diversas vulnerabilidades enfrentadas por profissionais submetidos a ambientes laborais marcados por hostilidade, sobrecarga e intenso desgaste

emocional. Essa constatação reforça a necessidade de políticas públicas eficazes e de uma atuação mais comprometida por parte dos empregadores e do Estado na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e humanizados.

A ausência de uma cultura institucional voltada à prevenção do sofrimento psíquico intensifica a vulnerabilidade do trabalhador, especialmente em ambientes laborais caracterizados por cobranças excessivas, sobrecarga de tarefas e carência de apoio emocional. A implementação de políticas internas pautadas em práticas de compliance, gestão humanizada e escuta ativa pode representar um avanço significativo na proteção à saúde mental dos colaboradores.

Os sindicatos e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) exercem um papel fundamental na fiscalização das condições de trabalho e na defesa dos direitos relacionados à saúde dos trabalhadores. No entanto, a efetividade dessas instâncias está diretamente vinculada à sua autonomia e ao grau de conscientização coletiva sobre a relevância da saúde mental como elemento essencial para a produtividade e a preservação da dignidade humana no ambiente laboral. A atuação sindical, fragilizada por reformas recentes, necessita ser fortalecida para que os trabalhadores possam contar com suporte efetivo diante de situações de negligência institucional. Nesse sentido, Souza et al. (2021) destacam, ao analisarem os efeitos da pandemia sobre a saúde mental dos profissionais da enfermagem, que a ausência de respaldo institucional agrava o sofrimento psíquico e evidencia a urgência de mecanismos coletivos de proteção e representação mais robustos.

A prevenção da Síndrome de Burnout e a proteção à saúde do trabalhador requerem um esforço conjunto que vá além do cumprimento das normas legais. É

fundamental promover uma transformação na cultura organizacional, orientada por valores que reconheçam o trabalhador como sujeito de direitos e protagonista do ambiente de trabalho. Essa mudança pressupõe o compromisso efetivo das instituições com práticas que priorizem o bem-estar, a dignidade e a valorização humana como pilares centrais das relações laborais.

Conclui-se, portanto, que a superação dos desafios impostos pela Síndrome de Burnout no contexto das relações de trabalho exige uma atuação articulada entre o Poder Legislativo, o Poder Judiciário, os empregadores e a sociedade civil. Somente por meio de um esforço coletivo e comprometido será possível promover mudanças estruturais que garantam ambientes laborais mais saudáveis, respeitem a dignidade humana e assegurem a efetiva proteção à saúde mental dos trabalhadores.

O enfrentamento da Síndrome de Burnout requer a consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a valorização da saúde mental como elemento essencial do ambiente de trabalho. É necessário que as instituições reconheçam o cuidado psicológico como parte integrante da proteção ao trabalhador, promovendo práticas que respeitem sua dignidade e bem-estar. Espera-se que este estudo contribua para o aprofundamento das discussões sobre o tema, incentivando novas pesquisas e impulsionando a formulação de políticas públicas eficazes voltadas à proteção integral do trabalhador no contexto das relações laborais contemporâneas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 out. 2025.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Norma Regulamentadora nº 17 — Ergonomia. Atualizada pela Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 11 out 2025

SOUZA, N. V. D. O.; COSTA, D. L. D.; SANTOS, D. M. dos; SOARES, S.; RIBEIRO, L. M. Sofrimento psíquico de profissionais de enfermagem durante a pandemia da COVID-19: estudo qualitativo. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 74, supl. 1, e20200634, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben>. Acesso em: 31 out. 2025

**ANEXO A - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO OU APROVAÇÃO DO ARTIGO NA
REVISTA ONDE CONSTE O NOME DE TODOS OS AUTORES DO TRABALHO**

UNINOVAFAPÍ | Afya
CENTRO UNIVERSITÁRIO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ

Termo de Autorização para Publicação Eletrônicas de Teses, Dissertações e Trabalhos
de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Centro Universitário
UNINOVAFAPÍ

1. Identificação do Material Bibliográfico:

☐ Tese
☐ Dissertação
☐ Monografia
☒ TCC Artigo

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação: Psicologia
Programa de pós-graduação: _____
Título: A Saúde Mental do trabalhador e a Síndrome de Burnout no ambiente laboral: desafios da prevenção, Responsabilidade do empregador e eficácia da legislação trabalhista Brasileira.
Data da Defesa: 10/11/2025

3. Identificação da Autoria:

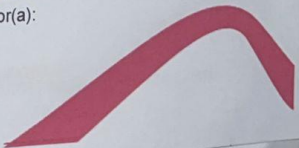
Autor: Jaksonny Soares Sousa
Orientador: Nara Sampaio Mont'Almeida
Coorientador: _____
Membros da Banca: Nara Sampaio Mont'Almeida
Caroline Machado de Brito Melo
Thiaine Maria de Paula Rios Magalhães

AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA

Autorizo ao Centro Universitário UNINOVAFAPÍ a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da publicação supracitada, de minha autoria, em seu repositório, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Centro Universitário a partir desta data. Ainda por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido trabalho científico, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio.

Local: Dezenina - PE Data: 04/12/2025

Jaksonny S. Sousa
Assinatura do(a) Autor(a):



uninovafapi.edu.br