



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

JULIANA RODRIGUES LILISCHKIES

**SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL: ASPECTOS
JURÍDICOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO**

**Assis/SP
2023**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

JULIANA RODRIGUES LILISCHKIES

**SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL: ASPECTOS
JURÍDICOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Juliana Rodrigues Lilischkies
Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**Assis/SP
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

XXXXX LILISCHKIES, Juliana Rodrigues.

Síndrome do Esgotamento Profissional: aspectos jurídicos e suas implicações no mercado de trabalho /
Juliana Rodrigues Lilischkies. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA - Assis, 2023.
32p.

Trabalho de Conclusão de Curso - Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1. Esgotamento. 2. Implicações. 3. Mercado.

CDD: XXXXX

SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL: ASPECTOS JURÍDICOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

JULIANA RODRIGUES LILISCHKIES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Examinador: _____
Gisele Spera Máximo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os colegas trabalhadores, para que, ao lê-lo, possam compreender as implicações do diagnóstico, bem como conhecer seus direitos e buscar exercê-los sem pensar, cuidando de si e colocando-se em primeiro lugar.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer ao meu orientador, Professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pelo incessante apoio e cobrança, que foram essenciais para que este trabalho pudesse ser concluído e apresentado com excelência. Não se poderia esperar menos de um professor de tamanha destreza e inteligência como a sua. A FEMA tem sorte de ter em seu quadro de professores alguém como ele, que tem gosto pelo ensino e o faz de coração.

Agradeço também às minhas amigas de dentro e fora da faculdade pelo constante apoio. Ainda que por inúmeras vezes eu tenha reclamado e pensado em desistir e adiar, com o incentivo delas, me coloquei a trabalhar e estudar firmemente para completar este projeto.

E não menos importante, agradeço imensamente à minha mãe, por ter incentivado, escutado as minhas reclamações e apoiado desde sempre. No quarto ano desisti de entregar o trabalho, troquei inúmeras vezes de tema e, por fim, acabei por fazer um trabalho cujo tema principal foi iniciado por conta dela. Qualquer palavra de agradecimento não seria capaz de mensurar como eu me sinto em relação a ela. Só posso dizer: muito obrigada por tanto!

*“Saúde é o estado de completo bem-estar físico,
mental e social e não somente a ausência de
doença”.*

Organização Mundial da Saúde (OMS)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo dar continuidade ao Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Universidade Estadual de Londrina, em 2018, cujo tema foi a relação entre o Secretariado Executivo e a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, como é hoje denominada. No entanto, o objetivo atual deste trabalho é apresentar novos dados acerca de tal incolumidade, como sua inserção na Classificação Internacional de Doenças (CID). Como assunto principal, pretende-se explicar e analisar brevemente as implicações jurídicas da doença, uma vez reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como “doença ocupacional”, nos âmbitos previdenciário e trabalhista, a fim de que se possa esclarecer como um indivíduo assalariado deve proceder ao ser diagnosticado com a enfermidade e, principalmente, quais são os direitos que se aplicam ao mesmo em caso de diagnóstico positivo.

Palavras-chave: *Burnout*. Direitos. Trabalho. Organização.

ABSTRACT

The present work aims to continue the Course Completion Work presented at the State University of Londrina, in 2018, whose theme was the relationship between the Executive Secretariat and Burnout Syndrome, or Professional Exhaustion, as it is today called. However, the current objective of this work is to present new data about such safety, such as its inclusion in the International Classification of Diseases (ICD). As the main subject, it is intended to explain and briefly analyze the legal implications of the disease, once recognized by the World Health Organization as an “occupational disease”, in the social security and labor spheres, in order to clarify how a salaried individual should proceed when being diagnosed with the disease and, mainly, what rights apply to the same in case of a positive diagnosis.

Keywords: Burnout. Rights. Job. Organization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Estudiosos e suas teorias	15
Quadro 2: Mercado de trabalho e sua evolução	19
Quadro 3: Responsabilidade objetiva x subjetiva	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OMS	Organização Mundial da Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL	14
2.1 DEFINIÇÃO E HISTÓRICO	14
2.2 INSERÇÃO NO CADASTRO INTERNACIONAL DE DOENÇAS COMO “DOENÇA OCUPACIONAL”	17
3 O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL E O MERCADO DE TRABALHO	18
3.1 O MERCADO DE TRABALHO	18
3.2 A CLT, O DIREITO E A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL	21
3.3 IMPLICAÇÕES DA NOVA MUDANÇA DE DENOMINAÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO	22
3.3.1 A responsabilidade civil do empregador	25
4 CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome do Esgotamento Profissional, também conhecida como *Burnout*, é um fenômeno crescente no mundo contemporâneo, especialmente em razão das mudanças no mercado de trabalho. Diante de tal cenário, este trabalho tem como objetivo analisar a síndrome sob o prisma jurídico, destacando suas implicações no mercado de trabalho e os direitos aplicáveis ao trabalhador.

Sendo assim, pretende-se com este projeto esclarecer ao trabalhador, seja de qualquer área, a importância de saber como tal enfermidade pode ser desencadeada, e como se precaver juridicamente, uma vez que tal classificação da síndrome como “doença ocupacional” traz luz a novas implicações jurídicas, nos âmbitos previdenciário e trabalhista. Além disso, busca-se também explicar o que muda para as empresas e onde se encontra o empregador e sua responsabilidade.

Em relação à organização dos capítulos do presente trabalho, inicialmente é apresentado um breve histórico, bem como a definição da doença, seguida das implicações de sua nova classificação. Posteriormente, apresenta-se um capítulo dedicado ao resumo acerca da evolução do mercado de trabalho desde o início de sua existência, focando posteriormente na responsabilidade do empregador frente ao diagnóstico do trabalhador e quais as mudanças para a empresa no prisma previdenciário e trabalhista.

O método utilizado no projeto foi o exploratório, isto é, um método que proporciona ao pesquisador informações mais amplas sobre determinado assunto, facilitando o aprofundamento do tema específico de trabalho (ASSIS, 2011 apud LILISCHKIES, 2018), usando como fonte de estudos trabalhos acadêmicos, artigos científicos, reportagens, entre outras fontes referentes ao tema estudado.

2 SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Conscientizar sobre saúde mental não significa combater o estresse, ansiedade, depressão e outros problemas cotidianos de saúde mental, mas sim modular conscientemente os hábitos que intensificam esses problemas. Assim que estiver no controle de seus hábitos, em vez de controlá-los, você estará automaticamente em uma forma muito melhor, tanto mental quanto fisicamente. (NASKAR, 2020).¹

2.1 DEFINIÇÃO E HISTÓRICO

Não é segredo que o mercado de trabalho tem exigido cada vez mais dos candidatos que nele desejam ingressar. Além disso, tem imposto essa exigência de forma estrondosa àqueles que dele já participam. Como resultado, observa-se um adoecimento crescente nos indivíduos inseridos no atual mercado de trabalho, seja por depressão, ansiedade ou outras doenças.

Entretanto, traz-se o destaque à Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, doença que se relaciona diretamente com o labor. Conforme Lilischkies (2018, p. 58), se trata de uma doença resultante da soma de injúrias ocorridas no ambiente de trabalho, cujo efeito acumulativo leva o funcionário a um quadro de sensações, que englobam sentimentos “de desesperança, de impotência, de incapacidade, de desvalia, de enfraquecimento, de medo do local de trabalho, e de fuga do local de trabalho”.

Inicialmente estudada na década de 1970, o psicólogo Herbert Freudenberger (1926-1999) caracterizou o esgotamento profissional como sendo um estado que envolve um intenso cansaço emocional, sensação de despersonalização e uma baixa realização pessoal (FREUDENBERGER, 1974 apud PARDINI, 2023).

Pardini (2023) indica que as categorias de profissionais que estão mais propensas a desenvolver a síndrome são: assistentes sociais, advogados, bombeiros, carcereiros, executivos, médicos, enfermeiros, professores, psicólogos, entre outros. Verifica-se, pelas categorias apontadas, que são profissões de risco e contato direto com o público, podendo concluir-se que a interação entre prestador de serviço e receptor destes serviços, quando não ocorre reiteradamente de forma harmoniosa, pode causar sérios danos ao empregado.

¹ Trecho do livro “The Gospel of Technology” de Abhijit Naskar, publicado em 2020.

Lilischkies (2018, p. 29) também destaca que o esgotamento profissional é uma doença que necessita de tratamento multidisciplinar, isto é, realizado por profissionais da saúde de diversas especialidades, uma vez que os sintomas podem afetar qualquer parte do corpo. Isso dá pelo fato de que a síndrome do Esgotamento Profissional é caracterizada como uma doença psicossomática.

A medicina psicossomática trata-se de uma ciência que estuda as reações fisiológicas em virtude de problemas emocionais. Muitas vezes o indivíduo se sente mal e apresenta sintomas de doenças das quais não se conhece a origem. Preso em rotinas estressantes, agitadas e aceleradas, esse indivíduo esquece de considerar seu próprio dia a dia como um mal a si próprio. Por vezes, aqueles sintomas cuja origem não se compreende podem ter cunho psicológico e/ou emocional.

De acordo com Lilischkies (2018, p. 18-20), a psicossomática tem sido estudada desde a era de Hipócrates até a atualidade, conforme observa-se no Quadro 1.

ESTUDIOSO	TEORIA
Hipócrates (460 a.C)	Teoria Humoral - existiam 4 humores (fluidos) e o corpo estaria bem uma vez que os humores estivessem equilibrados; caso não houvesse equilíbrio, haveria uma doença.
Cláudio Galeno (129-199)	Doenças como sendo endógenas - a doença está inserida no próprio homem, na sua constituição física, em hábitos de vida desequilibrantes.
Paracelsus (1493-1541)	Doenças causadas por agentes externos, causando processos químicos no organismo, portanto deveriam ser tratadas quimicamente.
René Descartes (1596-1650)	Mente e corpo são distintos, uma vez que fazem parte de naturezas diferentes.
Baruch Espinosa (1632-1677)	Mente e corpo são uma coisa só, inseparáveis, constituindo o "paralelismo psicofísico".
Louis Pasteur (1822-1895)	Teoria dos agentes externos de Paracelsus é comprovada.
Sigmund Freud (1856-1939)	Teoria Psicanalítica - importância dos aspectos internos do homem na contribuição para as doenças.
Walter Cannon (1871-1945)	Homeostase - o organismo é perturbado por qualquer estímulo em sua totalidade.

Quadro 1: Estudiosos e suas teorias (In: LILISCHKIES, 2018, p. 19)

No que se refere ao *burnout*, o ambiente de trabalho é um dos fatores que mais contribuem para o surgimento da enfermidade. Quando o empregador não promove um ambiente de trabalho saudável e seguro ao empregado, isto é, quando não proporciona condições e equipamentos adequados à função do preposto, não pratica a cultura do reconhecimento, não se importa com nada além dos resultados desejados, acaba por promover um local de desconfiança, desgosto e insatisfação.

Rodrigues e Campos (2010 apud LILISCHKIES, 2018, p. 25-26) indicam sete fontes que foram identificadas como causas do esgotamento do profissional:

- 1) Excesso de solicitações que resulta em sobrecarga: sendo emocional ou física, tal carga vem de um nível muito alto de informações e solicitações, em ritmo apressado, tornando a pessoa incapaz de estimular os mecanismos necessários para auxiliá-la a encarar a sobrecarga e seus impactos, resultando em desgaste e insatisfação profissional;
- 2) Perda do controle sobre seu trabalho: ocorre quando é tirada do profissional a liberdade de definir o quê e quando fazer, sendo essa liberdade um dos fatores que mais importa na satisfação do trabalho, e acaba por representar um enorme estresse emocional, e faz com que o profissional sinta-se desamparado, frustrado, com raiva, e podendo até sentir-se inútil;
- 3) Relacionamento com colegas: esta área contribui para o surgimento do *burnout* quando torna-se fonte de desgaste e exaustão emocional, e de sentimentos negativos em relação às pessoas, e também quando é anulada a possibilidade de usar tais contatos como meio de confrontar e assim prevenir o *burnout*;
- 4) Planos, política e procedimentos: o trabalho institucional afeta a conduta profissional a ser tomada, as pessoas a serem atendidas, quais serviços devem receber, o tempo de atendimento, limitando-o quando são muitos os clientes a serem atendidos. Isso faz com que o laço entre instituição e cliente seja mais forte do que com o próprio profissional, o que causa nele um estresse emocional, além de não permitir um bom desempenho;
- 5) Sobrecarga de trabalho: há grande relação entre exaustão emocional e sobrecarga de trabalho, sendo administrativa ou não, além da baixa satisfação profissional e de altos níveis de exaustão emocional e despersonalização;
- 6) Tipo e local de trabalho/especialidade: em um estudo realizado com médicos de diversas áreas, foram verificados altos níveis de exaustão emocional, despersonalização, depressão, ansiedade e baixa realização profissional. Os autores relacionaram os resultados com o tipo de trabalho, excesso de responsabilidade, relação médico-paciente, e altos avanços da tecnologia; e
- 7) Reconhecimento: um profissional que possui prestígio social geralmente está satisfeito com sua profissão, com sua autoestima, e se sente motivado a manter suas atividades. A exigência dos clientes tem crescido muito e, com isso, a responsabilidade do profissional aumenta, uma vez que se quer exceder as expectativas do cliente, dando-lhe todas as informações pedidas e até mais. Entretanto, aquilo que é dado não é retribuído de maneira adequada, fazendo com que o profissional se sinta inútil e menosprezado pela falta de reconhecimento.

Por fim, a Organização Mundial da Saúde (2022 apud VALENTE, 2022) caracterizou o *burnout* como “[...] resultante de um estresse crônico associado ao local de trabalho que não foi adequadamente administrado; [...] um fenômeno diretamente vinculado às relações de trabalho e não pode ser aplicada em outras áreas ou contextos de vida dos indivíduos.” A

definição da síndrome destaca a importância da realização pessoal no trabalho e a relação do trabalhador com sua atividade laboral, além dos fatores externos que podem influenciar no desenvolvimento da doença. Destaca-se também que a doença foi inserida no Cadastro Internacional de Doenças (CID) pela OMS em 2022, assunto que será tratado a seguir.

2.2 INSERÇÃO NO CADASTRO INTERNACIONAL DE DOENÇAS COMO “DOENÇA OCUPACIONAL”

A Síndrome de *Burnout* foi reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional em 2022 e incluída na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), antes sob o código Z73, agora com o código QD85 (CAVALLINI, 2022). A inclusão da síndrome como uma doença ocupacional, isto é, doença resultante do ambiente de trabalho, ressalta a importância de sua prevenção e tratamento para a saúde do trabalhador, trazendo um significado mais concreto à doença.

As pesquisas realizadas apontam que ao trabalhador acometido pelo *burnout* serão aplicados os mesmos benefícios previdenciários e trabalhistas que são aplicados a outras doenças consideradas ocupacionais pela legislação, como a lesão por esforço repetitivo - LER. Entre os direitos aplicáveis, destaca-se o afastamento remunerado e a assistência médica, como será salientado no terceiro capítulo deste trabalho.

Anteriormente à nova classificação, por não ser considerada ainda como uma doença ocupacional, embora conhecida no âmbito trabalhista, o *burnout* poderia ser considerado um problema do próprio preposto, que não soube administrar seus problemas, deixando-os interferir em seu trabalho, isentando o empregador de qualquer responsabilidade que se pudesse aplicar (ENTENDA..., 2022).

Dessa forma, a definição de *burnout* como doença ocupacional trouxe um equilíbrio na balança empregado-empregador, fazendo com que a enfermidade não seja considerada somente responsabilidade do empregador, mas uma combinação de fatores. O empregador é incluído nesses fatores, sendo um passo importante para a proteção da saúde e dos direitos dos trabalhadores, devendo ser acompanhada por ações concretas para prevenção e tratamento. A abordagem multidisciplinar e a conscientização sobre o impacto do *burnout* na saúde e na produtividade dos trabalhadores são fundamentais para o enfrentamento desse problema ocupacional.

3 O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL E O MERCADO DE TRABALHO

Seu trabalho vai preencher uma parte grande da sua vida, e a única maneira de ficar realmente satisfeito é fazer o que você acredita ser um ótimo trabalho. E a única maneira de fazer um excelente trabalho é amar o que você faz. (JOBS, 2005).²

3.1 O MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho, desde seu surgimento, se encontra em constantes transformações, muitas das quais impactaram e seguem impactando de forma direta as condições de trabalho dos empregados. Para melhor compreensão desta evolução, é necessário voltarmos ao início para entendermos de forma mais clara a atualidade.

No início dos tempos, os seres humanos eram nômades e andavam em grupo, visto que a agricultura e pecuária não eram exercidas ou nem mesmo conhecidas. No grupo, as tarefas eram divididas: designava-se quem caçaria a carne, pescaria, procuraria materiais úteis, etc. A dinâmica dos nômades baseava-se no esforço conjunto pelo bem comum.

A partir do momento em que a agropecuária foi desenvolvida, os nômades começaram a se estabelecer, formando vilarejos que logo se tornariam pequenas e grandes cidades, estados e assim por diante. Avançando no tempo, temos em foco o Império Romano (27 a.C. - 476 d.C.), época em que a escravidão prevalecia como regime de trabalho. Prisioneiros de guerra eram poupados para tornarem-se escravos (NUNES; ASSOLINI; TREVISAN, 2009).

Após a queda do Império Romano no ano de 476 d.C., surgiu o feudalismo (até o ano de 1543), época em que se fazia presente a figura do senhor feudal, aquele que detinha o poder sobre a terra, e a figura dos vassallos, a quem o senhor feudal permitia utilizar de suas terras para se sustentar, desde que seus ganhos fossem divididos com seu senhor em troca de proteção, caracterizando um regime de servidão.

Com o passar do tempo, o crescimento das populações feudais levou ao surgimento dos burgos, a parte mais interna e centralizada dos feudos, a partir das quais as cidades passaram a surgir. Nos burgos iniciou-se a troca de mercadorias por moedas, extinguindo o antigo regime de troca de produtos. Desta forma, os servos tornaram-se mercadores, ou ainda, “burgueses”, uma vez que a eles pertencia a produção artesanal e têxtil.

² Trecho extraído de um discurso realizado por Steve Jobs na Universidade de Stanford, em 2005.

Com essa transformação social, os burgueses passaram a ser uma nova “linhagem” na sociedade, além dos nobres, servos e clero. Seu crescimento político e financeiro foi gigantesco, fortificando-se através da troca de quantias pela mão de obra, focando no lucro e na produção e venda de produtos. E assim nasceu o capitalismo, em sua forma primitiva, modelo presente no mercado de trabalho até os dias atuais.

O acúmulo de capital e poder fez com que a burguesia criasse modelos de produção nos quais o gasto com mão de obra e condições de trabalho eram inferiores, enquanto a produção eficiente e em larga escala era maior, isto é, pagava-se pouco para que muitos trabalhassem e produzissem mais. Com isso, o surgimento das indústrias foi essencial para tais modelos de produção, uma vez que não era necessário conhecimento especializado sobre o trabalho ou habilidades, mas sim, ter um contingente para atingir e superar sua capacidade máxima.

Tal modelo de produção seguiu durante todas as fases da Revolução Industrial (1760 - 1840). Neste cenário, a burguesia era a minoria que detinha riqueza, poder e todos os privilégios possíveis, enquanto os trabalhadores eram a maioria esmagadora, detentora da mão de obra, sem qualquer privilégio. Essa concentração de poder e riqueza na mão de minorias centralizadas segue até os dias atuais, no século XXI, mantendo a interdependência entre os que detém o poder e os que detém a mão de obra. Sendo estes últimos a maioria dos consumidores de sua própria produção (WONSOSKI, 2021).

Para melhor compreensão do mercado de trabalho ao longo do tempo, observa-se o Quadro 2, o qual apresenta um resumo de forma direta e objetiva o apresentado até o presente momento.

TIPO DE SOCIEDADE	ÉPOCA	REGIME DE TRABALHO
Sociedades primitivas (nômades)	Anterior à Antiguidade	O trabalho era realizado em conjunto, com divisão de tarefas, a fim de conseguir alimentos e materiais úteis à sobrevivência, visando o bem comum.
Império Romano	27 a.C. a 476 d.C.	Escravidão.
Feudalismo	476 - 1543	Servidão.
Burguesia	Séculos XVI e XVII	Troca de mercadorias por moedas.

(continua)

(continuação)

TIPO DE SOCIEDADE	ÉPOCA	REGIME DE TRABALHO
Revolução Industrial (todas as fases)	1760 - 1840	Capitalismo: burgueses, donos do capital, tinham o poder. Os trabalhadores, usados como mão de obra nas indústrias, recebiam salário irrisório e péssimas condições de trabalho, explorando o trabalhador ao limite.
Século XX e XXI	Atualidade	O Capitalismo prevalece, em detrimento do Comunismo (1848-“Manifesto Comunista” de Karl Marx e Friedrich Engels), e ainda segue explorando o trabalhador, no entanto com situações de trabalho melhores e prevenção contra abusos pelo empregador, porém de forma velada e “democrática”.

Quadro 2: Mercado de trabalho e sua evolução

Ainda fazendo um comparativo entre a atualidade e o fim da burguesia, seguido pelas fases da Revolução Industrial, deve-se destacar as condições do trabalho de tais épocas. Conforme pontua Wonsoski (2021), as condições de trabalho da época burguesa da sociedade, nos séculos XVI e XVII, eram deploráveis e desumanas. O ambiente de trabalho burguês, seguido pelo industrial, explorava o trabalhador ao seu limite, além de oferecer instalações insalubres, períodos de jornadas exaustivos - entre 12 a 18 horas de trabalhos diários, divididos em períodos, pagamentos irrisórios e condições subumanas de sobrevivência. No entanto, o trabalhador percebia-se em um impasse: trabalhar até a exaustão por um salário ínfimo ou morrer de fome. A escolha era óbvia.

Ao empregador não importava quem eram seus trabalhadores, mas sim que os mesmos trabalhassem e produzissem o máximo diariamente. Se um trabalhador ficasse incapacitado de trabalhar ou por algum motivo viesse a óbito, o empregador logo tratava de substituí-lo, uma vez que a procura por empregos na época das indústrias era enorme. Não somente homens faziam parte deste contingente, crianças e mulheres também se prestavam ao papel de trabalhar nas indústrias, em condições análogas ou piores, visto que o assédio está presente no mercado de trabalho há muito tempo.

No momento atual, as condições trabalhistas foram renovadas, não havendo mais os abusos de eras passadas. No entanto, permaneceu a pressão sobre o trabalhador: metas, prazos, produção - ainda que em menor escala e qualificação para o trabalho. Enquanto no

período industrial não era necessário possuir habilidades e conhecimentos específicos em relação ao trabalho realizado, o mercado de trabalho da atualidade exige do candidato conhecimento e habilitação prévios, e “ganha” aquele que melhor se habilitar.

Uma das diferenças mais significativas entre os períodos comparados é que na atualidade existem legislações consolidadas que protegem e fortalecem o trabalhador na guerra contra os abusos do empregador. Mais adiante, será abordado sobre as legislações ao redor do mundo, como elas evoluíram, e como a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1943) prevê os direitos do trabalhador propenso a adquirir a Síndrome do Esgotamento Profissional.

3.2 A CLT, O DIREITO E A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Pelo mundo todo, conforme o mercado de trabalho foi aumentando, foi necessária a interferência do Estado para que o trabalhador pudesse ser protegido de condições de trabalho semelhantes às ocorridas na época da Revolução Industrial, bem como de abusos por parte dos empregadores. Sendo assim, a maneira de intervir encontrada pelo Estado foi a elaboração de leis, visando não só proteger os trabalhadores contra trabalhos desumanos, mas garantir direitos a eles, e que tais direitos fossem respeitados, protegendo-os econômica e juridicamente.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1943) estabelece a regulamentação das relações de trabalho no país, para proteger o trabalhador. No entanto, a legislação trabalhista brasileira não contempla especificamente a Síndrome de *Burnout*, deixando uma lacuna na proteção ao empregado que sofre com a doença. Ainda assim, há diversos dispositivos legais na CLT que podem ser aplicados aos casos de *burnout*, garantindo ao trabalhador alguns direitos e proteções.

Conforme a CLT, o empregador tem a obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus funcionários, com medidas que previnam danos físicos e psicológicos. Assim, o empregador deve fornecer equipamentos de segurança adequados e tomar medidas preventivas para evitar a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais, como o estresse. A CLT também prevê a obrigatoriedade de pausas durante a jornada de trabalho, para que o trabalhador possa descansar e recuperar as energias (BRASIL, 1943).

Além disso, a legislação trabalhista brasileira estabelece o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho que não comprometa sua saúde física e mental, conforme disposto no artigo 483 da CLT (BRASIL, 1943). Caso o empregador descumpra essa norma, o trabalhador pode recorrer à justiça do trabalho e requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, além de indenização por danos morais e materiais.

Por fim, é importante mencionar que, apesar de não haver uma regulamentação específica para a Síndrome de *Burnout* na CLT, a justiça do trabalho vem reconhecendo os direitos dos trabalhadores afetados pela doença. Dessa forma, é possível garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores com *burnout* por meio de uma interpretação ampla e contextualizada da legislação trabalhista brasileira.

3.3 IMPLICAÇÕES DA NOVA MUDANÇA DE DENOMINAÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

Como já mencionado previamente, a inclusão da Síndrome do Esgotamento Profissional no CID-11 como doença relacionada ao trabalho, assegura ao empregado os direitos especificados em lei, a fim de garantir sua recuperação e proteger sua saúde física e mental.

Além dos direitos trabalhistas, o trabalhador com *burnout* também tem direitos previdenciários. A previdência social tem um papel importante na proteção social dos trabalhadores afetados por doenças ocupacionais ou que sofreram acidentes de trabalho, pois oferece benefícios e auxílios aos segurados que se encontram incapazes para o trabalho. Entretanto, a obtenção desses benefícios pode ser complexa, pois é necessário comprovar a incapacidade laboral por meio de perícia médica.

O afastamento remunerado é previsto na CLT, em seu artigo 473, que prevê as hipóteses de ausência remunerada do trabalhador. É assegurada ao trabalhador remuneração paga pelo empregador, em virtude de licença médica, mediante apresentação de atestado médico, pelo período máximo de 15 dias. Ressalta-se que passados os 15 dias, o trabalhador deverá entrar com pedido de auxílio-doença no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que será deferido ou não, conforme perícia médica realizada pela própria autarquia. Caso deferido, aplica-se a este trabalhador o disposto no artigo 476, da CLT c/c artigo 59 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1943, 1991).

No que se refere à assistência médica, esse é um direito aplicável ao funcionário com *burnout*, devendo ser garantido pelo empregador, conforme determinado no artigo 458, §2.º, inciso IV da CLT (BRASIL, 1943).

Outro direito aplicável é a estabilidade no emprego, que é garantida ao preposto pelo período de 12 meses após retorno de seu afastamento ao trabalho, nos termos da Súmula n.º 378, de 25 de setembro de 2012, do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012), que visa proteger o funcionário de eventual demissão discriminatória.

O trabalhador acometido por doença ocupacional como o *burnout* também pode requerer a redução da carga horária de trabalho, visando preservar sua saúde, permitindo-se a sua total recuperação. Tal direito encontra-se garantido no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal do Brasil de 1988, e ainda, por analogia, no artigo 98, §2.º da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1988, 1990).

Segundo os artigos 42 a 47 da Lei n.º 8.213/91, e artigo 475 da CLT, o trabalhador com *burnout* pode buscar a aposentadoria por invalidez, caso a doença o torne incapaz de trabalhar (BRASIL, 1943). No entanto, vale ressaltar que para que o trabalhador possa ser aposentado por invalidez em virtude da Síndrome do Esgotamento Profissional, deverá entrar com pedido ao INSS requerendo tal benefício, além de apresentar laudo médico realizado pela autarquia, procedimento semelhante ao pedido de auxílio-doença em caso de afastamento temporário (APOSENTADORIA..., 2023; REINO, 2022).

Desta forma, conclui-se que a CLT ainda não possui direitos específicos referentes à Síndrome do Esgotamento Profissional, mas ainda assim, as diretrizes do códex mencionado, bem como de legislações especiais, aplicadas às doenças já consideradas ocupacionais podem ser aplicadas ao trabalhador com *burnout*, a fim de que seus direitos sejam garantidos.

A definição do *burnout* como doença ocupacional pode gerar impactos significativos para as empresas, principalmente no que se refere ao aspecto previdenciário, já que o reconhecimento do *burnout* como uma doença do trabalho faz com que a empresa passe a ter maiores responsabilidades previdenciárias, como o pagamento de auxílio-doença e a responsabilidade pelo afastamento do trabalhador.

Além disso, a empresa também pode ser responsabilizada por danos morais e materiais causados ao trabalhador que desenvolveu a síndrome. É dever do empregador zelar pela saúde e segurança do trabalhador, garantindo um ambiente de trabalho saudável e livre de

fatores estressores que possam contribuir para o desenvolvimento do *burnout*, pois como já mencionado, a quebra de uma peça da engrenagem pode comprometer a máquina toda.

Diante do reconhecimento do *burnout* como doença ocupacional, a empresa também pode ser submetida a fiscalizações e auditorias para verificar as condições de trabalho oferecidas aos seus colaboradores, uma vez que a legislação trabalhista (CLT) impõe regras, normas e diretrizes que devem ser seguidas pelo empregador para garantia da segurança e saúde dos funcionários.

É importante destacar que as implicações para a empresa não se restringem apenas ao aspecto legal e financeiro. As empresas que não se preocupam com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores podem sofrer consequências em termos de produtividade e competitividade, já que trabalhadores insatisfeitos e estressados tendem a ser menos produtivos e comprometer o desempenho da empresa, além de passar uma imagem negativa ao público consumidor de seus serviços.

Ademais, a empresa pode enfrentar dificuldades para reter e atrair talentos caso sua imagem esteja associada a condições de trabalho inadequadas e à falta de preocupação com a saúde dos colaboradores. Na atualidade, muito se fala em bem-estar, ansiedade, depressão, entre outros, como forma de sinalizar que a saúde emocional também influencia no dia a dia de todas as pessoas. Uma empresa que não se importa com isso, não consegue manter funcionários e nem angariar candidatos.

Outro aspecto importante a ser considerado é o impacto financeiro que a síndrome de *burnout* pode causar às empresas. As pesquisas apontam que a síndrome pode gerar prejuízos econômicos significativos, tais como aumento do absenteísmo, queda de produtividade e aumento dos custos com tratamento médico e previdenciário. Desse modo, é importante que as empresas entendam o *burnout* como uma questão de saúde pública e invistam em medidas preventivas para evitar os prejuízos financeiros decorrentes da síndrome.

Diante desse cenário, é fundamental que as empresas adotem medidas para prevenir a Síndrome de *Burnout*, visando não apenas a preservação de sua imagem e minimização dos prejuízos financeiros, mas também a promoção do bem-estar aos funcionários e a contribuição para a sociedade como um todo.

3.3.1 A responsabilidade civil do empregador

Adentrando o campo psicológico do trabalho, é certo dizer que a Síndrome do Esgotamento Profissional é uma doença que afeta muitos trabalhadores, trazendo prejuízos para a empresa e para a saúde do trabalhador. Nesse sentido, o empregador tem grande responsabilidade em prevenir e tratar as doenças de seus empregados.

Antes de avançar na discussão, é importante ponderar algumas indagações iniciais. Em primeiro lugar, quem é o empregador? Conforme artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador é “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Conforme Oliveira (2017), sendo pessoa jurídica que administra negócio lucrativo, utilizando-se da mão de obra de outrem, a responsabilidade do empregador é vasta, visto que é dever deste eliminar qualquer tipo de exploração abusiva, bem como extinguir todos os tipos de condições trabalhistas classificadas como degradantes ao empregado, atentando-se à CLT, normas, acordos sindicais, etc., bem como às regras sociais, de saúde e seguridade, mantendo o equilíbrio entre elas.

Uma vez estabelecido o conceito de empregador, aborda-se agora sobre sua responsabilidade civil para com os empregados afetados pelo *burnout*, bem como aqueles que podem ser acometidos por essa condição. Diniz (2007 apud BARREIROS; SANTOS; SOUZA, 2021, p. 5) conceitua a responsabilidade civil da seguinte forma:

[...] a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Aplicado o conceito acima ao cenário trabalhista, tem-se que a responsabilidade civil é a obrigação do empregador de reparar os danos morais e/ou patrimoniais ao empregado, em virtude de ação própria ou cometida por terceiro sob seu comando.

Entendido o conceito, destaca-se que o Código Civil (BRASIL, 2002) traz duas modalidades de responsabilidade civil. A primeira delas é a objetiva, indicada no artigo 927 do códex acima mencionado, sendo o tipo de responsabilidade que não depende da prova do dolo

ou culpa do agente da ação danosa, desde que o dano seja reconhecido e conectado a um nexos causal. A segunda modalidade é a subjetiva, cujo texto legal encontra-se no artigo 186 do mesmo código supramencionado, que além de reconhecer o dano e ligá-lo ao nexos causal, também depende da existência do dolo ou culpa do agente do dano (ALELUIA, 2015 apud BARREIROS; SANTOS; SOUZA, 2021). Para uma visão mais simples e dinâmica, observe o Quadro 2.

TIPO DE RESPONSABILIDADE	REQUISITOS	TEXTO LEGAL
Objetiva	Dano + nexos causal	Código Civil, Art. 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.
Subjetiva	Dano + nexos causal + dolo ou culpa	Código Civil, Art. 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Quadro 3: Responsabilidade objetiva x subjetiva

Um ambiente de trabalho pode acarretar danos aos empregados de várias formas: pressão, falta de reconhecimento, metas irrealistas, entre outros exemplos. O trabalhador acometido pelo *burnout*, como mencionado previamente, é atingido por uma imensa falta de vontade de trabalhar, quadros depressivos e problemas físicos (dores musculares, gastrites, úlceras, enxaquecas, hematomas). Na maioria das vezes, o empregador pode ser responsabilizado, na esfera trabalhista e civil, por não proporcionar um ambiente de trabalho adequado.

Quais as medidas e atitudes o empregador pode tomar para manter o ambiente saudável e seguro, no sentido físico e psicológico, para seus empregados? E como ele pode mensurar se o ambiente proporcionado por ele é ou não saudável? Soares (2022) elenca uma variedade de requisitos a serem avaliados, características de um ambiente apropriado, e atitudes a serem tomadas para tal.

Inicialmente, trata do conceito de ambiente de trabalho saudável, sendo este uma comunidade, construída diariamente com esforço da equipe, colaboração, dedicação, e especialmente, a confiança dos trabalhadores em construir tal ambiente. Não menos importante, o papel da liderança é essencial para tal construção.

Destaca-se também que um ambiente de trabalho saudável é resultado da combinação entre dois elementos: o clima organizacional, que se refere ao comportamento dos funcionários, e a cultura organizacional da empresa. A cultura organizacional abrange a missão, os valores, práticas e as ações que direcionam a organização a atingir seus objetivos.

Para facilitar o trabalho do empregador em avaliar o ambiente que proporciona, Soares (2022) especifica que o aspecto físico, emocional e ambiental da organização são itens a serem avaliados. Para estarem de acordo, é preciso que o empregador empregue seus esforços em oferecer ao funcionário bons materiais de trabalho, como equipamentos adequados à função do trabalhador, equipamentos ergonômicos para evitar danos físicos, especialmente àqueles que trabalham por horas sentados, e mais importante, incentivar a conexão entre os funcionários, o respeito, valorizar seus serviços, reconhecer seus esforços e oferecer alternativas para lidar com o estresse.

Como orientação ao empregador para melhorar seu ambiente organizacional e mantê-lo de forma saudável e segura, Soares (2022) também elenca uma lista de requisitos para atingir o sucesso na caminhada para tal cenário de trabalho:

- a) Qualificação de lideranças: funcionários que possuem cargos de liderança, quando capacitados, conseguem resolver os conflitos de forma mais rápida;
- b) Estimular as boas relações profissionais: o empregador precisa estimular a confiança do trabalhador, construindo entre ele e os funcionários, e, especialmente, entre os próprios funcionários. Uma empresa trabalha melhor se aqueles que são peças essenciais ao processo trabalharem em harmonia e terem confiança entre si;
- c) Priorizar a comunicação: uma empresa sem comunicação está fadada ao fracasso. Hoje, mais do que nunca, a comunicação é de extrema importância, especialmente pelo fato de que quanto maior a comunicação dos funcionários e a liderança, maior é a conexão entre as partes que, juntas, levam a empresa ao sucesso ou fracasso;
- d) Estimular a diversidade: a diversidade de funcionários traz à organização o benefício de uma infinidade de ideias e opiniões, e quando essas ideias são postas à luz, podem gerar resultados positivos, além da possibilidade de resolução rápida de problemas;

- e) Oferecimento de benefícios: o reconhecimento pelo trabalho do empregado pode vir de muitas maneiras e uma delas é o oferecimento de benefícios, que nem sempre precisam ser monetários, podendo variar desde bonificações até um dia de folga no mês do aniversário. É importante que o empregador saiba identificar os benefícios que seus funcionários gostariam de receber;
- f) Cultura do retorno: o empregador precisa estar aberto ao retorno que os funcionários têm de seu desempenho, e mais importante, deixar que os empregados saibam disso, e o caminho contrário é verdadeiro. A liberdade de expressar a opinião sobre o desempenho de empregador-empregado constrói uma relação de confiança entre a equipe, desde que todas as considerações recebidas com mente aberta e levadas em consideração, entendo o que é necessário melhorar ou até mudar;
- g) Incentivo ao cuidado da saúde física e mental: para que o ambiente de trabalho seja saudável, a organização deve cuidar também do aspecto físico e mental de seus prepostos, e isso pode ser feito por meio de benefícios como o desconto em academias, planos de saúde, palestras sobre autocuidado, entre outros;
- h) Reconhecimento das boas ações: o desafio do dia a dia e o reconhecimento das ações do funcionário devem coexistir em equilíbrio. Por isso, não se deve apenas cobrar resultados, mas também reconhecer o esforço do funcionário, destacando seu bom desempenho, demonstrar gratidão, uma vez que a competitividade do mercado de trabalho já é arrebatadora o suficiente.

Um empregado motivado, incentivado e reconhecido é menos propenso a desenvolver *burnout* exatamente pelo fato de que todas essas medidas tomadas pelo empregador auxiliam no dia a dia, que já é abarrotado de prazos, metas, resultados a atingir. A falta de reconhecimento, motivação e incentivo a esse trabalhador pode danificá-lo de formas inimagináveis, acarretando prejuízo para a empresa na totalidade. Cada preposto é uma peça chave do processo da organização. A quebra de uma peça pode levar à quebra da máquina toda e os danos podem ser irreparáveis.

Sendo assim, é importante destacar que o empregador tem a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, capaz de prevenir o aparecimento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*, que é uma doença complexa cuja prevenção e tratamento exigem ações integradas entre empregador, trabalhador, médicos e psicólogos. É necessário que as empresas estejam atentas aos sintomas da doença e adotem medidas efetivas para garantir a saúde mental e qualidade de vida de seus funcionários.

4 CONCLUSÃO

Diante da relevância da Síndrome de *Burnout* no âmbito trabalhista, é necessário que as empresas e empregadores adotem medidas preventivas e de tratamento para garantir a saúde física e mental dos trabalhadores. Como abordado, tal síndrome é uma doença ocupacional que pode levar à queda de produtividade, aumento do absenteísmo e afastamento do trabalhador, impactando diretamente na relação trabalhista entre empregador e empregado.

A Síndrome de *Burnout* pode ser agravada por questões trabalhistas, como excesso de jornada e pressão por metas, portanto, é importante que as empresas promovam um ambiente de trabalho saudável e seguro, garantindo que os direitos trabalhistas sejam respeitados e reconhecendo a doença como uma questão séria e relevante, a fim de evitar o desenvolvimento da síndrome.

Além disso, é fundamental que o empregador adote medidas de prevenção e ofereça tratamento adequado aos trabalhadores que desenvolverem a síndrome, garantindo seus direitos e protegendo sua saúde. Por outro lado, é necessário que os empregados também sejam conscientes quanto à importância de cuidar de sua saúde mental e reconhecerem os sinais de esgotamento emocional e despersonalização, buscando ajuda quando necessário.

Por fim, a Síndrome de *Burnout* pode ter consequências jurídicas no âmbito trabalhista, e o trabalhador que desenvolver tal condição pode buscar reparação de danos junto à Justiça do Trabalho, caso fique comprovado que a empresa não adotou medidas para prevenir a doença ou que agravou a situação do empregado. Portanto, é fundamental que as empresas estejam atentas à prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout* para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

APOSENTADORIA por invalidez: o que é, o que diz a lei, quem tem direito e outras dúvidas sobre o assunto. **PontoTel**, São Paulo, 25 maio 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/aposentadoria-por-invalidez/#:~:text=As%20regras%20para%20concess%C3%A3o%20da,regras%20de%20c%C3%A1culo%20e%20concess%C3%A3o>. Acesso em: 5 jul. 2023.

BARREIROS, Jaqueline Pereira; SANTOS, Natália Ferreira dos; SOUZA, Cleidilene Freire. **Da Síndrome de *Burnout* nas relações de trabalho**. 2021. 15 f. Artigo (Bacharelado em Direito) - Faculdade Presidente Antonio Carlos, Teófilo Otoni, 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 8 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 6 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 378**. Estabilidade Provisória. Acidente de Trabalho. Art. 118 da Lei n.º 8.213/1991. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 9 jul. 2023.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. *In*: GRUPO Globo, **Portal G1**. São Paulo, 11 jan. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 9 jul. 2023.

ENTENDA porque a OMS classifica a síndrome de *burnout* como doença do trabalho. **Central de Notícias Uninter**, Curitiba, 31 jan. 2022. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho>. Acesso em: 9 jul. 2023.

LILISCHKIES, Juliana Rodrigues. **Os efeitos da Síndrome de *Burnout* no cotidiano do profissional de Secretariado Executivo e da organização**. 2018. 88 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Secretariado Executivo) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

NUNES, Ronaldo; ASSOLINI, Pablo; TREVISAN, Rita. Existe alguma diferença na forma como os escravos eram tratados na Grécia e Roma Antigas? *In*: FUNDAÇÃO Lemann. **Nova Escola**. [S. l.], 1 out. 2009. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/2372/existe-alguma-diferenca-na-forma-como-os-escravos-eram-tratados-na-grecia-e-roma-antigas>. Acesso em: 3 jul. 2023.

OLIVEIRA, Magnum. Requisitos e responsabilidades do empregador. *In*: **JusBrasil**. [S. l.], 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-e-responsabilidades-do-empregador/453658879>. Acesso em: 5 jul. 2023.

PARDINI, Hermes. Síndrome de *Burnout*: saiba como evitar. *In*: PARDINI, Hermes. **Blog Hermes Pardini**. Belo Horizonte, 23 maio 2023. Disponível em: <https://www.hermespardini.com.br/blog/?p=1391>. Acesso em: 9 jul. 2023.

REINO, Priscila Arraes. Síndrome de *Burnout*: a doença do trabalho e seus direitos. *In*: REINO, P. A.; SOUZA, C. C. **Arraes & Caetano Advocacia**. Campo Grande, 24 out. 2022. Disponível em: <https://arraesecenteno.com.br/sindrome-de-burnout-doenca-do-trabalho>. Acesso em: 5 jul. 2023.

SÍNDROME de Burnout - doença do trabalho e responsabilidade civil decorrente. Produção: Andrea Pasold, [S. l.: s. n.], 2020. 1 vídeo (30 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ejArwYHduDk>. Acesso em: 6 jul. 2023.

SOARES, Bruno. Ambiente de trabalho saudável: 8 dicas para criar e manter um ambiente de trabalho saudável. *In*: TOTVS. **Feedz**. [S. l.], 24 jun. 2022. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/ambiente-de-trabalho-saudavel/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

VALENTE, Jonas. Síndrome de *Burnout* é reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS. *In*: EMPRESA Brasil de Comunicação. **Agência Brasil**. Brasília, 16 jan. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2022-01/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-fenomeno-ocupacional-pela-oms#:~:text=A%20s%C3%ADndrome%20%C3%A9%20definida%20pela,exaust%C3%A3o%20ou%20falta%20de%20energia>. Acesso em: 9 jul. 2023.

WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. **A Síndrome de *Burnout* no contrato de trabalho**. 2021. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2021.