

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO CAUSA DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Yasmim Picolo

Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade do Vale do Rio Arinos - AJES. Trabalho de Conclusão de curso.

<https://orcid.org/0009-0007-9123-6113>

E-mail: yasmim.picolo.acad@ajes.edu.br

Luana Michelle da Silva Godoy

Orientadora. Professora do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade do Vale do Rio Arinos - AJES.

<https://orcid.org/0009-0002-2547-2840>

E-mail: luana.godoy@ajes.edu.br

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RNI-2026.V1N2>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RNI-2026.V1N2-07>

RESUMO: O presente trabalho explora a síndrome de burnout como possibilidade ensejadora da rescisão indireta. A análise aborda a rescisão indireta em casos de faltas graves cometidas pelo empregador, com ênfase em condutas abusivas no ambiente laboral que podem desencadear o burnout, situação que se enquadra no rol exemplificativo de faltas graves do artigo 483, alínea “d”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo do presente trabalho é o de aprofundar a pesquisa sobre a rescisão indireta em decorrência da síndrome de burnout e como o meio ambiente saudável reflete na saúde mental do trabalhador. Para a elaboração do trabalho foram realizadas pesquisas que se basearam na legislação, entendimentos doutrinários, análise de jurisprudências e em consultas realizadas por meio da ferramenta Google acadêmico. Constatou-se que muitos trabalhadores, mesmo acometidos pela síndrome, permanecem vinculados à empresa por receio de dificuldades na recolocação profissional. Diante disso, a rescisão indireta apresenta-se como instrumento essencial para que o empregado possa se desligar de um ambiente de trabalho nocivo, preservando seus direitos. O estudo ainda destaca a importância de um meio ambiente laboral saudável como fator determinante para a saúde mental do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de trabalho. Rescisão Indireta. Síndrome de Burnout.

BURNOUT SYNDROME AS A CAUSE FOR INDIRECT TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT: This paper explores burnout syndrome as a possibility that can lead to indirect termination. The analysis addresses indirect termination in cases of serious misconduct committed by the employer, with an emphasis on abusive conduct in the workplace that can trigger burnout, a situation that falls within the exemplary list of serious misconducts of article 483, item “d”, of the Consolidation of Labor Laws (CLT). The objective of this paper is to deepen the research on indirect termination due to burnout syndrome and how a healthy environment reflects on the mental health of the worker. To prepare the paper, research was carried out based on legislation, doctrinal understandings, analysis of case law and searches carried out through the Google Scholar tool. It was found that many workers, even those affected by the syndrome, remain linked to the

company for fear of difficulties in professional relocation. In view of this, indirect termination presents itself as an essential instrument for the employee to be able to leave a harmful work environment, preserving his/her rights. The study also highlights the importance of a healthy work environment as a determining factor for workers' mental health.

KEYWORDS: Employment Contract. Indirect Termination. Burnout Syndrome.

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho foi criada com o intuito de regular e unificar as disposições trabalhistas, visto que, as legislações que regulavam o direito do trabalho estavam dispersas em diferentes decretos. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. Em 1903 foi criada a lei de sindicalização rural e em 1907 a lei que regula a sindicalização de todas as profissões. A CLT surgiu com o Decreto-lei 5.452 publicado em 1º de maio de 1943, sancionada pelo Presidente da República Getúlio Vargas.¹

Além disso, a Constituição Federal de 1988 consolidou os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, incluindo em suas disposições a proteção contra a despedida arbitrária, a proteção da saúde da pessoa trabalhadora e do ambiente de trabalho.

No mesmo sentido, a Convenção 190 da OIT, adotada em 2019, dispõe sobre a violência e o assédio moral no ambiente de trabalho, podendo se configurar em atos únicos, a convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, a qual está sendo objeto de Proposta de Emenda à Constituição (PEC).

Em consonância com a preocupação global com a segurança e a saúde no trabalho, as normas regulamentadoras (NR) são disposições que complementam o capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe sobre a segurança e medicina do trabalho, consistindo em regulamentações que possuem o objetivo de prevenir a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho, por meio de um ambiente de trabalho seguro e sadio. A NR-1, é a norma que regulamenta sobre as disposições gerais e os princípios relativos à segurança e saúde no trabalho, a qual recentemente passou por alterações para a inclusão

¹ JUSBRASIL, A Criação da CLT, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>, acesso em 24 de março de 2025.

do gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, porém, a fiscalização da nova alteração está prevista para maio de 2026.

Essas disposições são importantes para que a empresa tenha o compromisso de assegurar um meio ambiente de trabalho saudável, visto que, o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, e os trabalhadores não podem ser tratados como objetos, sendo detentores de direitos e de dignidade, conforme a Declaração da Filadélfia, adotada pela OIT em 1944.

Logo, o empregador possui a obrigação de manter um meio ambiente de trabalho saudável, tendo em vista que é uma forma de prevenir a síndrome de burnout, que conforme pontuado pelo médico Drauzio Varella, “é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes”.²

Porém, conforme números divulgados pelo Ministério da Previdência Social, o índice de afastamento no trabalho em decorrência de doenças mentais está em crescente aumento, no ano de 2024 houve 472.328 afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais, enquanto no ano de 2023 o número de afastamentos foi de 283.471, o que evidencia um aumento de 68%. Esses dados demonstram que o empregador não vem adotando medidas eficazes para manter um meio ambiente de trabalho saudável.³ Com relação aos afastamentos por síndrome de burnout, em 2023 foram registrados 421 casos de afastamentos, comparado ao ano de 2019 que houve 178 casos, um aumento de 136%.

Diante desse cenário, a configuração da síndrome de burnout pode fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Pois a manifestação dessa síndrome evidencia a negligência do empregador em adotar as medidas necessárias para a manutenção de um ambiente laboral saudável, conforme preconizam o Artigo 157 da CLT e a NR 01 do MTE, configurando, assim, falta grave enquadrada na alínea 'd' do artigo 483 da CLT.

2 VARELLA, Drauzio. Síndrome de burnout (esgotamento profissional). UOL. São Paulo 2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>, Acesso em 17 de maio de 2025.

3 G1 GLOBO, Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10anos, Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>, acesso em 06/05/2025.

Nesse sentido, a rescisão indireta do contrato de trabalho demonstra o caráter sinalagmático da relação de trabalho, visto que a relação obrigacional entre empregado-empregador deve ser recíproca. Diante disso, o empregado tem a segurança de que, caso seja violado algum direito por parte do empregador, ele terá como rescindir essa relação de trabalho sem perder seus direitos trabalhistas.

Dessa forma, o presente artigo visa aprofundar a análise da rescisão indireta em decorrência da síndrome de burnout, e a configuração de doença ocupacional, por meio de leis, jurisprudências, doutrinadores e casos práticos.

METODOLOGIA

A metodologia empregada para a elaboração do presente artigo científico consistiu na utilização de fontes primárias e fontes secundárias de pesquisa com o intuito de enriquecimento do trabalho, foram realizadas pesquisas na legislação, posicionamentos doutrinários, revisão bibliográfica para a construção de uma contextualização a respeito do tema, bem como a análise jurisprudencial de casos de rescisão indireta e síndrome de burnout, com a finalidade de analisar como o julgador vem decidindo acerca do tema. Além disso, a plataforma Google acadêmico foi utilizada como ferramenta de apoio na realização das pesquisas.

O CARÁTER SINALAGMÁTICO DO CONTRATO DE TRABALHO

A relação de trabalho é formalizada por um contrato, o qual possui a finalidade de especificação das obrigações inerentes a cada parte da relação. Se configura como um acordo de vontades, em que a manifestação pode ser expressa (escrita ou verbal) ou tácita.

Sob a perspectiva da teoria contratualista, o contrato de trabalho possui natureza jurídica privada, e é estabelecido mediante o acordo de vontades entre empregado e empregador, segundo Garcia:

Tendo em vista a natureza contratual, o contrato de trabalho apresenta natureza de negócio jurídico, ou seja, ato jurídico voluntário, de intuito negocial, em que a declaração bilateral de vontade (consentimento) é manifestada com o fim de produzir seus efeitos jurídicos próprios.⁴

De acordo com o autor Sérgio Pinto Martins “O contrato de trabalho também é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas em relação ao outro. Não é o contrato sinalagmático em cada prestação, mas no conjunto das prestações.”⁵

Sob esta perspectiva, o contrato de trabalho regulamenta a relação jurídica entre empregado e empregador, caracterizado pela natureza sinalagmática, em que se constata a bilateralidade de obrigações. Compete ao empregado cumprir com as atividades laborais observando às normas estabelecidas pela empresa, já quanto ao empregador, é incumbida a obrigação de adotar um ambiente de trabalho saudável zelando pela saúde física e mental do empregado.

Nesse sentido, o empregador deve implementar medidas com o objetivo de manter um ambiente de trabalho saudável. Tais medidas podem incluir o estímulo do diálogo aberto, a promoção do sentimento de pertencimento dos colaboradores, a facilitação da integração da equipe, a cultura de feedback construtivo, o desenvolvimento de lideranças e a adoção de recompensas e benefícios. Em consonância com a natureza sinalagmática do contrato de trabalho, os empregados possuem o dever de contribuir para a efetividade das medidas adotadas pelo empregador, visto que, o não cumprimento das obrigações de ambas as partes pode contemplar a rescisão do contrato de trabalho.

ESPÉCIES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Diante disso, a Consolidação das Leis do trabalho (CLT) estabelece sobre as diversas modalidades de rescisão do contrato de trabalho, cada uma com suas particularidades e verbas rescisórias devidas. O artigo 477 da CLT, estabelece as

⁴ GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de Direito do Trabalho - 19ª Edição 2024. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.81. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 18 de maio de 2025.

⁵ MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.118. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 27 abr. 2025

obrigações que o empregador deverá cumprir quando ocorre a extinção do vínculo empregatício.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

De acordo com Sérgio Pinto Martins a rescisão do contrato de trabalho é: “a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.”⁶

Ademais, o ordenamento jurídico contempla a rescisão unilateral e imotivada do contrato de trabalho por qualquer uma das partes da relação trabalhista, bem como, a hipótese de rescisão motivada por justa causa, resultante na prática de falta grave cometida pelo empregado ou pelo empregador.

A rescisão unilateral e imotivada do contrato de trabalho possui duas modalidades: O empregado que pede demissão e o empregador que rescinde o contrato sem justa causa. Essas duas hipóteses não necessitam de motivo, visto que, não se trata de punição a nenhuma das duas partes.

Na rescisão sem justa causa do contrato por iniciativa do empregador, serão devidas ao empregado as verbas rescisórias referentes: O saldo de salário, o aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro proporcional, multa de 40% sobre o saldo do FGTS, seguro-desemprego e saldo integral do FGTS.

Com relação a rescisão do contrato por iniciativa do empregado, é necessário redigir a carta de demissão, que é o documento que formalizará a intenção do empregado se desligar da empresa, devendo o empregado especificar se irá cumprir o aviso prévio, tendo em vista que nessa modalidade o aviso prévio deverá ser trabalhado ou descontado das verbas rescisórias que a empresa deverá pagar, sendo elas: Salário proporcional, décimo terceiro proporcional, férias vencidas, férias proporcionais, horas extras e saldo do banco de horas.⁷

⁶ MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.456. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 27 abr. 2025

⁷ PONTOTEL, Pedido de demissão: o que fazer, quais as obrigações da empresa e do colaborador! Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/pedido-de-demissao/#:~:text=Em%20outras%20palavras%2C%20o%20pedido%20de%20demiss%C3%A3o,funcion%C3%A1r>

Já com relação a rescisão do contrato de trabalho por falta grave do empregado, o ordenamento jurídico prevê a demissão por justa causa, que é a penalidade mais grave aplicada ao empregado, ela decorre de falta grave cometida, desde que se encontre prevista dentro do rol taxativo, conforme Martins, “A doutrina é praticamente unânime no sentido de que o art. 482 da CLT é taxativo e não meramente exemplificativo”⁸ do artigo 482 da CLT. É importante ser aplicado o princípio da razoabilidade e proporcionalidade nessa modalidade de rescisão, visto que, é comum que essa modalidade de rescisão seja excessiva.⁹

A empresa poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa, inclusive com colaboradores que possuem estabilidade provisória, de acordo com Martins: “não se pode dizer que exista uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei podem determinar o fim do contrato de trabalho”.¹⁰ As verbas rescisórias da rescisão por justa causa devidas ao empregado são: Saldo de salário e férias vencidas com acréscimo de 1/3, não possuindo mais nenhum outro direito, como o saque do FGTS com o recebimento de 40% da multa, sem direito ao 13º e férias proporcionais, ao seguro desemprego e aviso-prévio.¹¹

Conforme mencionado, ambas as partes da relação de trabalho podem rescindir o contrato de trabalho por falta grave, no caso de falta grave cometida pelo empregador, é prevista a rescisão indireta, a qual possibilita que o empregado rescinda o contrato de trabalho sem perder o direito de receber todas as suas verbas trabalhistas.

Essa modalidade de rescisão visa proteger o empregado dentro da relação empregado – empregador, visando advertir o empregador que não cumprir com suas

io%20de%20rescindir%20seu%20contrato%20de%20trabalho.&text=487%20da%20CLT%2C%20que%20define%20que%20o,colaborador%20seja%20de%20fato%20desligado%20da%20empresa. Acesso em: 24 de maio de 2025.

8 MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.462. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 abr. 2025

9 COUTINHO, Bianca Gomes. A extinção do contrato de trabalho à luz dos princípios trabalhistas e constitucionais. Revista Eletrônica Da Graduação Da Faculdade De Direito Do Sul De Minas. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/revistagraduacao/index.php/revistagraduacao/article/view/206> Acesso em 18 de Maio de 2025.

10 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho . 27. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 429

11 SIQUEIRA, Sabrina, Demissão por justa causa: o guia completo, disponível em:

<https://solides.com.br/blog/tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-uma-demissao-por-justa-causa/>, acesso em: 24 de maio de 2025.

obrigações dentro do estabelecido no contrato de trabalho, o artigo 483 da CLT dispõe as faltas graves do empregador, o qual possui rol exemplificativo.

A rescisão indireta configura a extinção do contrato de trabalho por justa causa, imputada ao empregador. Diante disso, o empregado fará jus ao recebimento das mesmas verbas rescisórias devidas nos casos de dispensa imotivada sem justa causa. Em situações que o empregado observar condutas lesivas em seu ambiente de trabalho, poderá pleitear a rescisão indireta, sendo-lhe assegurado a integralidade dos seus direitos trabalhistas.¹²

Esse instituto se revela pertinente, considerando a frequência com que empregados que vivenciam o desgaste físico e mental diante de tais situações, optam pela demissão voluntária, renunciando diversos direitos.

RESCISÃO INDIRETA

O ordenamento jurídico, disciplina a Rescisão indireta do contrato de trabalho através do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual elenca as hipóteses em caráter exemplificativo a justa causa do empregador. Essa modalidade de rescisão é crucial como instrumento para o empregado rescindir o contrato de trabalho em face do descumprimento de direitos e previsões contratuais por parte do empregador.

Art 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

12 NETO, Paulo Humberto Pereira Goulart, Rescisão indireta do contrato de trabalho. O que é, e quando pedir?, Migalhas, disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/425188/rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho-o-que-e-e-quando-pedir>, acesso em: 24 de maio de 2025.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

Na dispensa indireta a causa não é o interesse particular do empregado, mas a existência de justa causa em que incorreu o empregador. Caso o empregado sinta que está tendo seus direitos suprimidos pelo empregador, ele deverá primeiramente documentar todas essas irregularidades, visando corroborar provas que serão indispensáveis para a propositura da ação.¹³

Amauri evidencia a importância da rescisão indireta para o empregado, sendo crucial a corroboração de provas para que as irregularidades que foram alegadas sejam comprovadas, e que conseqüentemente seja deferida a rescisão indireta.

Segundo Sergio Pinto Martins “Na rescisão indireta, o empregado deve, de preferência, avisar o empregador dos motivos por que está retirando-se do serviço, sob pena de a empresa poder considerar a saída do trabalhador como abandono de emprego.”¹⁴

Portanto, é de suma importância que o empregado, seja cauteloso ao se retirar da empresa, para evitar a configuração de abandono do emprego. Tendo em vista, que a mera saída da empresa sem aviso pode ser interpretada como abandono. Conforme Sérgio Pinto Martins “Abandono de emprego significa largar, deixar o posto de trabalho, desistir o operário de trabalhar na empresa. Há, portanto, o desprezo do empregado em continuar trabalhando para o empregador.”¹⁵

Munido de provas, o empregado poderá ajuizar uma reclamação trabalhista contra o empregador, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que independe de representação advocatícia em um primeiro momento. Vale ressaltar que o empregado possui a opção de aguardar a decisão judicial exercendo suas funções na empresa. “Caso o empregado continue trabalhando, a sentença deverá fixar a data em que se considerará

13 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. P. 932

14 MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.481. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

15 MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.473. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

o contrato rescindido, que deveria ocorrer com o trânsito em julgado ou na data em que a ação foi proposta, se houver pedido nesse sentido.”¹⁶

A rescisão indireta demonstra o descumprimento contratual por parte do empregador. Diante disso, a síndrome de burnout pode-se configurar como causa para tal rescisão, uma vez que, a síndrome é considerada doença ocupacional, evidenciando a insuficiência de medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho (que possui previsão no art. 157 da CLT e NR1 do MTE).¹⁷

Tal omissão se enquadra na alínea “d” do artigo 483 da CLT: “d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;”. Ou seja, é causa de rescisão indireta quando o empregador descumpre obrigações contratuais.

Dessa forma, a alínea “d” aplica-se em casos de doença ocupacional, quando esta decorrer do não cumprimento, pelo empregador, das normas de segurança e saúde no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento ou agravamento da doença, o que pode ser interpretado como descumprimento da obrigações contratuais.

Desse modo, comprovada a relação entre a síndrome de burnout, que é considerada doença ocupacional, e o ambiente de trabalho atual, configura-se causa ensejadora para a rescisão indireta do contrato de trabalho, fundamentada na alínea “d” do artigo 483 da CLT.

MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL COMO UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL DA PESSOA TRABALHADORA

O ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental do trabalhador, sendo amparado no princípio da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, é fundamental que o ambiente de trabalho seja leve e que ofereça condições de trabalho que promovam o bem-estar de seus

16 MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.483. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

17 2ª Turma do TRT4, Relator Carlos Alberto May, Jus Brasil, disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1959438053/inteiro-teor-1959438059?origin=serp>, acesso em 25 de maio de 2025.

empregados. Conforme Yone Frediani “(..) a proteção do meio ambiente do trabalho está diretamente vinculada à saúde e à vida do trabalhador como cidadão.”¹⁸

O artigo 225 da Constituição Federal prevê que todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, reforçando a importância do meio ambiente saudável. Segundo Adelson Silva dos Santos ambiente “é um conjunto de bens que rege a vida em todas as suas formas e por isso está ligado a partes conectadas, implicadas umas nas outras”.¹⁹

Como o empregado passa grande parte do seu tempo no ambiente de trabalho, é indispensável que a empresa ofereça um ambiente saudável, conforme preveem Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo:

(...) o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família.²⁰

Para Martinez o meio ambiente de trabalho envolve mais do que os elementos físicos, como máquinas e matéria-prima, mas também envolve elementos mentais e psíquicos.²¹ Conforme Maranhão, há uma interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados ao ambiente de trabalho:

Meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.²²

Conforme apontam Camargo e Melo, a centralidade do trabalho permeia significativamente seu cotidiano, influenciando seu estilo de vida e até o humor, recaindo inclusive sobre sua família.²³ Essa perspectiva se enquadra na visão de Martinez, que

18 FREDIANI, Yone. Direito do trabalho. Barueri: Manole, 2011. E-book. p.76. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

19 SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do direito ambiental do trabalho. P.33 São Paulo: LTr, 2010.

20 CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa; MELO, Sandro Nahmias : Princípios de direito ambiental do trabalho. São Paulo: p.29, 2013.

21 MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. – São Paulo : 13 ed, p. Saraivajur, 2022. acesso em 17 de maio de 2025.

22 MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho descrição jurídico-conceitual. revista direitos, trabalho e política social. 2016, p.112. Disponível em: <http://revista91.hospeda.gemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40/37>. Acesso em 17 maio de 2025.

23 CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa; MELO, Sandro Nahmias. Princípios de direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

expande o meio ambiente de trabalho para além dos aspectos físicos²⁴, Maranhão corrobora com essa visão, definindo o meio ambiente de trabalho como a interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos.²⁵

Isso foi reconhecido pela Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, que estabeleceu diversos direitos e princípios com o objetivo de proteger o trabalhador de violências e assédios no ambiente de trabalho, possuindo grande importância para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Porém, há uma preocupante realidade, evidenciada pelos dados do Ministério da Previdência Social que apontam para 472.328 afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais em 2024 (um aumento de 68% em relação a 2023), demonstra que o meio ambiente saudável não está sendo implantado de maneira eficiente. Consequentemente, o empregador que não buscar meios de implantar um meio ambiente de trabalho saudável, estará sujeito a penalidades, de acordo com a lei 6.514/1977:

Art . 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

Dada a relevância da questão, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), instituiu as Normas Regulamentadoras (NRs). Essas normas têm como objetivo proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores por meio da implementação de boas práticas no ambiente de trabalho. Existem 38 normas regulamentadoras atualmente, a NR-1 passou por atualizações em 2024, no qual inseriu que as empresas devem incluir a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com o objetivo de identificar e avaliar os fatores que podem vir a contribuir para a sobrecarga de trabalho, estresse e a Síndrome de Burnout, com início da implantação prevista para maio de 2026.

24 MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. – 13. ed. – São Paulo : Saraivajur, 2022. acesso em 17 de maio de 2025.

25 MARANHÃO, Ney- Meio ambiente do trabalho descrição jurídico-conceitual.revista direitos, trabalho e política social. 2016. Disponível em :<http://revista91.hospeda.gemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40/37>. Acesso em 17 maio de 2025.

A SÍNDROME DE BURNOUT

A progressão da síndrome de burnout no cenário brasileiro é inegavelmente preocupante. A BBC News Brasil publicou dados em seu site que, em 2023 foram registrados 421 casos de afastamentos por essa condição, um salto de 136% em comparação com os 178 casos de 2019. É crucial notar que esses números representam apenas os afastamentos com duração superior a quinze dias, sugerindo que a real incidência da síndrome pode ser ainda maior e mais preocupante.²⁶

Essa condição, contudo, não se distribui de maneira uniforme. De acordo com o Ministério da Saúde, as mulheres são mais afetadas pela síndrome, em 2023, de 393 atendimentos realizados pelo Sistema Único de Saúde, 292 eram pacientes do sexo feminino e 111 do sexo masculino.²⁷

Essa diferença alarmante está relacionada com a dupla jornada enfrentada por muitas mulheres, que conciliam tarefas domésticas com o trabalho. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), aproximadamente 92% das mulheres que estão no mercado de trabalho também são responsáveis por realizar as tarefas domésticas, enquanto em relação aos homens o índice é de 79,2%.²⁸

De acordo com o Ministério da Saúde muitos sintomas psicológicos e físicos são aparentes, como por exemplo o cansaço excessivo, alterações no apetite, insônia, sentimento de incapacidade e fadiga.²⁹

Essa condição também é conhecida como síndrome do esgotamento profissional, e é um distúrbio psicológico que se desencadeia em decorrência da exposição prolongada ao estresse laboral e a sobrecarga de tarefas. Essa condição causa no empregado

26 CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout?'. BBC NEWS BRASIL. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>, acesso em: 18 de maio de 2025.

27 NERY, Carmen. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>, acesso em: 18 de maio de 2025.

28 NERY, Carmen. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>, acesso em: 18 de maio de 2025.

29 GOV, Síndrome de burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>.

sentimentos de desvalorização em seu ambiente de trabalho e a percepção de ineficácia na execução de suas responsabilidades.

Conforme Zanatta e Lucca “O quadro clínico é variado e pode incluir sintomas psicossomáticos, psicológicos e comportamentais entre os profissionais, e produzir consequências negativas nos níveis individual, profissional, familiar e social”.³⁰ Isso demonstra a complexidade da doença, e que ela pode se manifestar de diversas maneiras e que cada pessoa poderá sentir sintomas diferentes.

De acordo com Benevides Pereira, a exaustão emocional é detectada pela sensação de esgotamento físico e mental, chegando ao seu limite de não ter energia para mais nada. A redução de energia ocorre de maneira gradual de acordo com a rotina de trabalho.³¹

A síndrome de burnout é considerada doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde Janeiro de 2022, a qual foi incluída na CID-11. De acordo com Oliveira, para se tomar medidas de prevenção ou tratar a síndrome é necessário compreender os conceitos na sua essência, se referindo ao Burnout como sinônimo de estresse.³²

Conforme Araújo, doenças ocupacionais são objetos de incompreensão:

Assim como acontece em outras questões relacionadas com a saúde mental, as doenças ocupacionais psicossociais são frequentemente objetos de incompreensão e estigmatização. Os problemas de saúde mental decorrentes do trabalho também representam um desafio para a saúde pública. Os trabalhadores costumam procurar assistência médica com maior frequência e rapidez em casos de distúrbios osteomusculares, pois identificam com maior facilidade os aspectos da organização do processo do trabalho no surgimento da doença. o mesmo não ocorre no surgimento de doenças psicossociais, posto que o diagnóstico e a procura por um tratamento costumam demorar mais tempo, se comparado com doenças físicas.³³

30 ZANATTA, Alane Bedin; LUCCA, Sérgio Roberto. Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2),253-258. (2015). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420150000200010>. Acesso em: 18 de maio de 2025.

31 PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. BURNOUT: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do colaborador. Ed 3. Editora Casa do Psicólogo. São Paulo 2002. Disponível em: <https://www.livrebooks.com.br/livros/burnout-ana-maria-t-benevides-pereira-emnnjkladqic/baixar-ebook>

32 OLIVEIRA, L. P. S.; ARAÚJO, G. F. Características da síndrome de burnout em enfermeiros da emergência de um hospital público. *Revista Enfermagem Contemporânea, Revista Enfermagem Contemporânea*, v.5, n.1, p.34-42, Jan./Jun., 2016. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/enfermagem/article/download/834/645>. Acesso em 12 de maio de 2025

33 ARAÚJO, Bruna de Sá (2020, pag.70). O vínculo entre o uso excessivo da tecnologia e as doenças ocupacionais psicossociais. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, v.9, n. 88, p. 66-72, maio 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179973>

O diagnóstico é realizado por um profissional especialista, e o tratamento pode ser feito através de psicoterapia e medicamentos em casos mais graves, a atividade física é um grande aliado para auxiliar no controle dos sintomas.

Diante desse quadro, frequentemente o empregado negligencia os sintomas, priorizando a saúde física, acreditando que os sintomas mentais são passageiros. Em muitos casos, possuem dependência financeira ou são fissurados pelo trabalho e temem perder o vínculo empregatício caso necessitem de afastamento. Contudo, ignorar esses sintomas é altamente prejudicial à saúde, pois acaba por acumular uma grande carga psicológica, vindo a se manifestar fisicamente.³⁴

A síndrome de burnout representa mais que um desafio individual, ela impacta significativamente no operacional da empresa. Visto que, ao negligenciar o bem-estar e a conexão dos colaboradores com a atividade desempenhada não há apenas a redução na produtividade dos empregados, mas também um aumento nos custos associados à alta rotatividade de colaboradores e na queda na qualidade do serviço prestado.³⁵

Empregados em processo de burnout tendem a se distanciar emocional e fisicamente do trabalho, não só diminuindo a qualidade nas interações sociais, mas também aumenta o risco de erros e acidentes no ambiente de trabalho. Esses aspectos não só influenciam negativamente a capacidade de a empresa inovar e implementar, mas também reforçam a importância de adotar estratégias preventivas.³⁶

A adoção de estratégias no ambiente de trabalho para diminuir o estresse e a pressão é uma das melhores maneiras de se prevenir a síndrome.³⁷ As estratégias podem ser divididas em individuais, organizacionais e combinadas, conforme Moreno et.al.:

Estratégias individuais: Compreendem as características pessoais e respostas emocionais frente a uma situação estressante.

[...]

34 OLIVEIRA, 2023, p. 17, Disponível em: <https://fibrapara.net/repositorio/direito/2023/analise-da-sindrome-de-burnout-como-consequencia-da-degradacao-do-meio-ambiente-do-trabalho>, Acesso em: 24 de maio de 2025.

35 ASCENCIO, Sabrina Albino, ESTUDO DAS TÉCNICAS DE PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT, disponível em: [https://revistaft.com.br/estudo-das-tecnicas-de-prevencao-da-sindrome-de-burnout/#:~:text=As%20interven%C3%A7%C3%B5es%20organizacionais%20visam%20modificar,et%20al.%2C%202020\),](https://revistaft.com.br/estudo-das-tecnicas-de-prevencao-da-sindrome-de-burnout/#:~:text=As%20interven%C3%A7%C3%B5es%20organizacionais%20visam%20modificar,et%20al.%2C%202020),) acesso em: 10 de Junho de 2025.

36 Ibidem.

37 GOV, Síndrome de burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout/#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>.

Estratégias organizacionais: Os programas centrados no contexto ocupacional enfatizam a necessidade de modificar a situação em que se desenvolvem as atividades, principalmente no âmbito organizacional, tais como ambiente e clima de trabalho.

[...]

Estratégias combinadas: Os programas centrados na interação do contexto ocupacional e o indivíduo têm como objetivo entender o burnout como resultante da relação do sujeito e o meio laboral, evidenciando de forma integrada as alterações das condições de trabalho, e o entendimento do trabalhador e o modo de enfrentamento diante das situações de estresse.³⁸

Nesse sentido, as estratégias individuais estão ligadas diretamente a reação de cada trabalhador diante de situações desgastantes, medidas como técnicas de relaxamento e atividades físicas contribuem para a prevenção da síndrome de burnout no ambiente de trabalho. Com relação as estratégias organizacionais, elas podem ser inseridas diretamente no ambiente de trabalho para a redução da síndrome entre os empregados, medidas como a implementação de políticas que visam promover o bem-estar e a criação de um ambiente de trabalho acolhedor podem influenciar positivamente para a redução de situações mentalmente desgastantes.

Métodos como a Psicologia positiva e a terapia cognitivo-comportamental (TCC), também auxiliam no tratamento da síndrome. Tendo em vista que a psicologia positiva promove bem-estar através do desenvolvimento de forças e virtudes pessoais, enquanto a TCC ajuda o empregado reformular seus pensamentos e comportamentos.

A valorização do desenvolvimento de líderes também é fundamental para a prevenção, tendo em vista que líderes que demonstram empatia e comunicação eficaz promovem um ambiente de trabalho saudável, sendo uma estratégia proativa que se conecta diretamente as disposições legais da saúde e segurança no trabalho, que possuem previsão na NR-1 e no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante disso, o empregador é responsável por adotar as ações mais efetivas de prevenção, entretanto o empregado também necessita contribuir para a manutenção do meio ambiente de trabalho saudável, visto que, as duas partes da relação trabalhista devem colaborar para a prevenção da síndrome de burnout.

38 Moreno et.al. (2001, p.142/144, citado por OLIVEIRA, 2023, p. 21, ANÁLISE DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO CONSEQUÊNCIA DA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, Disponível em : [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/artigo%20bournout%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/artigo%20bournout%20(1).pdf), acesso em: 24 de maio de 2025.

Para que o empregado afetado pela síndrome de burnout ajuíze uma ação de rescisão indireta do contrato de trabalho, é imprescindível dispor de meios probatórios suficientes para comprovar a culpa da empresa. Nesse sentido, dispor de documentos que evidenciem a cobrança excessiva de metas, orientações arbitrárias, acúmulo de função, aliados à prova testemunhal, constituem elementos probatórios relevantes.

JURISPRUDÊNCIAS SOBRE RESCISÃO INDIRETA E SÍNDROME DE BURNOUT

Há muitos julgados acerca dos temas rescisão indireta e síndrome de burnout, sendo de extrema importância apresentá-los como complementação do presente trabalho.

O julgado TST - RR: 9593320115090026, relator José Roberto Freire Pimenta, o qual trata de um caso de reparação por danos morais concedida a uma trabalhadora que desenvolveu a síndrome de burnout em decorrência de suas condições de trabalho:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO . R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO . MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.³⁹

No caso acima exposto, a gravidade da doença mental da reclamante foi um fator determinante para a majoração do dano moral. O relator enfatizou que a exigência excessiva de metas de produtividade, acarreta um “prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível”.

39 TST - RR: 9593320115090026, Relator.: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015

O TRT-4, no julgamento ROT: 00207137320215040664, concedeu a rescisão indireta em decorrência de doença ocupacional, que incidiu nas causas da alínea “d” do artigo 483 da CLT:

RESCISÃO INDIRETA. DOENÇA OCUPACIONAL. DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO. O desenvolvimento de doença ocupacional por culpa da reclamada demonstra que não foram adotadas medidas suficientes de proteção à saúde e segurança no trabalho (art. 157 da CLT e NR 01 do MTE), o que configura falta grave o suficiente para atrair a incidência da alínea d do art. 483 da CLT.⁴⁰

O julgado reconheceu que a empresa falhou em suas obrigações de garantir um ambiente de trabalho saudável. Evidenciando que a culpa da empresa no surgimento da doença ocupacional configura falta grave prevista na alínea “d” do artigo 483 da CLT.

O TRT-3, concedeu rescisão indireta com o fundamento do dever que o empregador possui de manter um ambiente de trabalho saudável, e não foi observado tendo em vista que o empregador permitiu a execução de tarefas em situação de pressão psicológica e exigências abusivas que contribuíram para a síndrome de burnout.

PATOLOGIA PSIQUIÁTRICA DE NATUREZA OCUPACIONAL. RESCISÃO INDIRETA. O artigo 7º da Constituição da República, no inciso XXI, assegura ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Na forma do artigo 2º da CLT, cabe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica e dirigir a prestação pessoal de serviços e, desse modo, zelar integralmente pela segurança, saúde e integridade física e mental dos empregados, conforme artigo 157 consolidado. Viola essa diretriz a empregadora que permite a execução de tarefas em situação de pressão psicológica e exigências abusivas - contexto que, no presente caso, acabou por atuar como concausa do quadro psiquiátrico desenvolvido pelo autor, inclusive resultando no afastamento do trabalho mediante percepção do auxílio-doença acidentário. Configura-se, assim, a rescisão indireta.⁴¹

Diante disso, restou comprovada a negligência da empresa em relação à saúde mental do empregado, principalmente com relação às condições de trabalho, que contribuíram para o desenvolvimento da patologia psiquiátrica, sendo reconhecida a rescisão indireta.

40 TRT-4 - ROT: 00207137320215040664, Relator.: CARLOS ALBERTO MAY, Data de Julgamento: 06/09/2023, 2ª Turma

41 TRT-3 - ROT: 0010118-78.2023.5.03.0015, Relator.: Convocado Mauro Cesar Silva, Setima Turma

CONCLUSÃO

De acordo com os dados apresentados, observa-se que a saúde mental não recebe a mesma atenção que a saúde física. Em muitos casos, o empregado possui a falsa percepção de que os sintomas irão desaparecer naturalmente, quando, na realidade, eles tendem a se agravarem com o tempo.

Em um mercado de trabalho crescentemente competitivo, ultrapassar o limite físico e mental vem se tornando cada vez mais comum no ambiente de trabalho. O receio constante de perder a renda, aliado ao elevado índice de desemprego, contribui para que o empregado permaneça em um ambiente de trabalho prejudicial à saúde.

Diante desse cenário, observa-se um aumento crescente da síndrome de burnout. O que evidencia que as empresas não estão priorizando um ambiente de trabalho seguro e saudável, embora essa proteção possua respaldo em diversas legislações, como a OIT nº 190 e as Normas Regulamentadoras (NRs), além de ser um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal.

Constatou-se que o meio ambiente de trabalho reflete diretamente na saúde mental dos colaboradores, cabendo a empresa adotar medidas que tornem o ambiente de trabalho um lugar acolhedor. Nota-se, que a síndrome de burnout afeta mais pessoas do sexo feminino, o que está relacionado à responsabilidade que muitas mulheres possuem de cumular tarefas domésticas com o mercado de trabalho.

Conclui-se que a rescisão indireta permite ao empregado rescindir o contrato de trabalho sem perder seus direitos, protegendo-o de não precisar permanecer em um ambiente de trabalho que viole as suas garantias legais, tendo em vista, que ao ser constatada a síndrome de burnout ligada ao ambiente de trabalho, constata-se que o empregador não cumpriu com as obrigações do contrato.

Este artigo objetivou demonstrar a importância de um meio ambiente de trabalho saudável para a saúde mental, estabelecendo uma associação entre a síndrome de burnout como causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Espera-se que esta análise fomenta discussões futuras acerca da temática, considerando que a preservação da saúde mental implica em reconhecê-lo integralmente, para além de sua função profissional.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Bruna de Sá. O vínculo entre o uso excessivo da tecnologia e as doenças ocupacionais psicossociais. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v.9, n. 88, p. 66-72, maio 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179973>

ARAUJO, Marina Pedigoni Mauro, Assédio moral no trabalho sob a ótica da Convenção 190 da OIT e a jurisprudência do TST, Conjur, disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jan-16/assedio-moral-no-trabalho-sob-a-otica-da-convencao-190-da-oit-e-a-jurisprudencia-do-tst/>, acesso em: 24 de maio de 2025.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa; MELO, Sandro Nahmias. Princípios de direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'?. BBC NEWS BRASIL. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>, acesso em: 18 de maio de 2025.

COUTINHO, Bianca Gomes. A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E CONSTITUCIONAIS. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/revistagrduacao/index.php/revistagrduacao/article/view/206> Acesso em 18 de Maio de 2025.

DE SOUZA , I. S. .; NOGUEIRA , K. O. .; NOVAES , A. E. G. .; SAMPAIO , R. J. . SÍNDROME DE BURNOUT: O IMPACTO NA GESTÃO DE PESSOAS E FORMAS DE PREVENÇÃO. REVISTA FOCO, [S. l.], v. 16, n. 1, p. e663, 2023. DOI: 10.54751/revista_foco.v16n1-018. Disponível em: <<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/663>>. Acesso em: 12 maio. 2025.

FREDIANI, Yone. Direito do trabalho. Barueri: Manole, 2011. E-book. p.76. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

G1 GLOBO, Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos, Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>, acesso em 06/05/2025.

GOV.BR, Normas Regulamentadoras, 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>, acesso em: 24 de maio de 2025.

HISTÓRIA: A CRIAÇÃO DA CLT, JusBrasil, 2013, disponível em : <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551#:~:text=As%20primeiras%20normas%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o,sindicaliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20todas%20as%20profiss%C3%B5es> Acesso em: 18/02/2025 às 19:20.

JUSBRASIL, A Criação da CLT, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>, acesso em 24 de março de 2025.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho descrição jurídico-conceitual. Revista direitos, trabalho e política social. 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40/37>. Acesso em 17 maio de 2025.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. – 13. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022. acesso em 17 de maio de 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho . 27. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 429

MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.455. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.565. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 27 abr. 2025

MTE, Norma Regulamentadora NR1, 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/nr-1>, acesso em 06/05/2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de direito do trabalho. 29ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Rizia Cristina Silva de. ANÁLISE DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO CONSEQUÊNCIA DA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Disponível em : <https://fibrapara.net/repositorio/direito/2023/analise-da-sindrome-de-burnout-como-consequencia-da-degradacao-do-meio-ambiente-do-trabalho>, acesso em: 24 de maio de 2025.

OLIVEIRA, L. P. S.; ARAÚJO, G. F. Características da síndrome de burnout em enfermeiros da emergência de um hospital público. Revista Enfermagem Contemporânea, Revista Enfermagem Contemporânea, v.5, n.1, p.34-42, Jan./Jun., 2016. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/enfermagem/article/download/834/645> . Acesso em 12 de maio de 2025

PENTEADO, Franciéle; MARGRAF, Priscila; JUNIOR, Ricardo. Aspectos da Estabilidade Provisória da Gestante nos Contratos de Trabalho por Tempo Determinado e a Proteção à Maternidade Revista de Direito do Trabalho - 08/2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-08-2018/1188258447>. Acesso em: 24 de Maio de 2025.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. BURNOUT: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do colaborador. Ed 3. Editora Casa do Psicólogo. São Paulo 2002. Disponível em: <https://www.livrebooks.com.br/livros/burnout-ana-maria-t-benevides-pereira-emnjkldqic/baixar-ebook>

RESCISÃO INDIRETA: QUANDO A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA SE TORNA INSUSTENTÁVEL, *tst.jus.br*, 2023, disponível em: <https://tst.jus.br/-/rescis%C3%A3o-indireta-quando-a-rela%C3%A7%C3%A3o-empregat%C3%ADcia-se-torna-insustent%C3%A1vel> , Acesso em: 18/02/2025 às 20:05.

SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

SEBRAE, Como construir um ambiente de trabalho saudável?, disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-construir-um-ambiente-de-trabalho-saudavel,227c3f26d78e4810VgnVCM100000d701210aRCRD>, acesso em: 24 de maio de 2025.

VARELLA, Drauzio. Síndrome de burnout (esgotamento profissional). UOL. São Paulo 2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>, Acesso em 17 de maio de 2025.

ZANATTA, Alane Bedin; LUCCA, Sérgio Roberto. Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2),253-258. (2015). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420150000200010>

Submissão: novembro de 2025. Aceite: dezembro de 2025. Publicação: abril de 2026.