

FACULDADE SANTA LUZIA - FSL

CURSO DE DIREITO

**A PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHADOR COM SÍNDROME DE BURNOUT:
PERSPECTIVAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL E PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL**

ORIENTANDA: JOYCE MILLANIE LOPES RIBEIRO DOS SANTOS

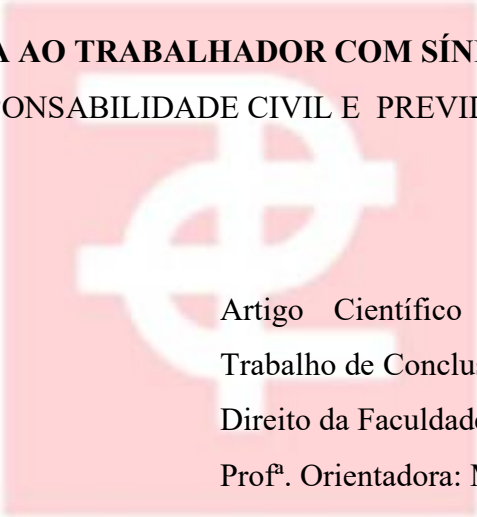
ORIENTADORA: PROF^a. MA. ESTER MOREIRA SILVA

FACULDADE
Santa Luzia

Aqui, você faz a diferença!

JOYCE MILLANIE LOPES RIBEIRO DOS SANTOS

**A PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHADOR COM SÍNDROME DE BURNOUT:
PERSPECTIVAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL E PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL**



Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de
Direito da Faculdade Santa Luzia - FSL.

Profª. Orientadora: Ma. Ester Moreira Silva.

FACULDADE
Santa Luzia

Aqui, você faz a diferença!

JOYCE MILLANIE LOPES RIBEIRO DOS SANTOS

A PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHADOR COM SÍNDROME DE BURNOUT:
PERSPECTIVAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL E PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL

Data da Defesa: 27 de novembro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Estevão Moreira Silva

Orientador

Nome Completo e Titulação

Filipe da Silva Coelho

Examinador 1

Nome Completo e Titulação

Elisângela Macedo Valentim

Examinador 2

Nome Completo e Titulação

Nota: Dez (10)

RESUMO

Este artigo examinou a proteção jurídica conferida ao trabalhador acometido pela síndrome de burnout, com destaque para a responsabilidade civil do empregador e para as repercussões previdenciárias decorrentes do reconhecimento da doença como de origem ocupacional. Para tanto, analisou-se os instrumentos legais de tutela do trabalhador, avaliando-se a responsabilidade civil objetiva pelo dano psíquico e os benefícios previdenciários concedidos pelo INSS, além de propor diretrizes preventivas às empresas. A metodologia adotada foi de natureza qualitativa, com revisão bibliográfica e documental baseada em legislações, doutrinas, jurisprudências, jornais, sites de tribunais oficiais e legislativos, e artigos científicos publicados em língua portuguesa e gratuitos nas plataformas SciELO, Google Acadêmico e Jusbrasil nos últimos cinco anos, utilizando-se os termos: direito previdenciário, burnout; doença ocupacional; responsabilidade civil. Concluiu-se que a síndrome de burnout demanda uma proteção jurídica integrada, que articule a responsabilidade civil do empregador ao adequado enquadramento previdenciário pelo INSS, evidenciando a necessidade de ampliação de medidas preventivas no ambiente de trabalho para redução de riscos e promoção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente por meio da implementação de políticas de saúde mental, programas de apoio psicológico, gestão equilibrada de metas, garantia de jornadas compatíveis com a saúde do empregado, fortalecimento da cultura organizacional humanizada e rigorosa observância das normas de segurança e saúde no trabalho.

PALAVRAS – CHAVE: Burnout; Direito previdenciário; Doença ocupacional. Responsabilidade civil.

ABSTRACT

This article examined the legal protection afforded to workers affected by burnout syndrome, with emphasis on the employer's civil liability and the social security consequences arising from the recognition of the condition as an occupational disease. The study analyzed the main legal instruments intended to safeguard workers, assessing the application of strict civil liability for psychological damage and the social security benefits granted by the National Institute of Social Security (INSS), while also proposing preventive guidelines for employers. The methodology adopted was qualitative, based on bibliographic and documentary research involving legislation, legal doctrine, case law, official court and government websites, newspapers, and scientific articles published in Portuguese and freely accessible on SciELO, Google Scholar, and Jusbrasil over the past five years, using the keywords: social security law, burnout, occupational disease, civil liability. The findings indicate that burnout syndrome requires an integrated legal approach that aligns employer civil liability with proper social security classification by the INSS, highlighting the need to expand preventive measures in the workplace. Such measures include the implementation of mental health policies, psychological support programs, balanced performance management, reasonable working hours, the promotion of a human-centered organizational culture, and strict compliance with occupational safety and health regulations to reduce risks and promote workers' mental well-being.

KEYWORDS: Social security benefit; Burnout; Occupational disease; Civil liability.

INTRODUÇÃO

O cenário laboral contemporâneo tem sido marcado por intensas transformações que, embora impulsionem a produtividade e a competitividade, também têm ampliado significativamente os riscos psicossociais aos quais os trabalhadores estão expostos.

Segundo Dantas (2025) a síndrome de burnout tem se destacado como um dos problemas mais graves enfrentados pelos trabalhadores. Em nível mundial, 43% dos profissionais já apresentavam sinais da condição em 2022, percentual que aumentou para 62% em 2023, e no contexto brasileiro, estima-se que aproximadamente 30% dos trabalhadores sejam afetados pelo esgotamento profissional.

No Brasil, segundo Casemiro e Moura (2025), informações referentes ao ano de 2024 indicam que mais de 470 mil trabalhadores foram afastados de suas atividades em razão de transtornos mentais, representando o maior índice registrado desde 2014.

Segundo Canella (2022), a Síndrome de Burnout, também chamada de “esgotamento profissional”, constitui um transtorno de origem emocional caracterizado por exaustão intensa, estresse elevado e desgaste físico acentuado. Esse quadro costuma surgir em contextos de trabalho marcados por competitividade exagerada, cobrança por produtividade, sobrecarga de tarefas e cumprimento rigoroso de prazos, entre outros fatores, configuram um ambiente propício ao desenvolvimento de doenças emocionais e comportamentais.

Entre essas enfermidades, a síndrome de burnout ocupa posição central, especialmente após sua inclusão pela Organização Mundial da Saúde como uma condição relacionada ao trabalho, na CID-10, é identificada pelo código Z73 (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2025).

Em virtude dessa relevância temática, questionou-se se a legislação brasileira atualmente oferece proteção suficiente ao trabalhador acometido por Burnout no tocante à responsabilidade civil patronal e às garantias previdenciárias.

Dessa maneira, o presente artigo analisou a efetividade desses mecanismos legais de amparo ao trabalhador em situação de burnout, investigando o impacto da responsabilidade civil objetiva decorrente do dano psíquico, e relacionando aos benefícios previdenciários do INSS associados, através de uma discussão para propor diretrizes de prevenção pelas empresas.

Para desenvolvimento da pesquisa, foi adotada metodologia de natureza qualitativa, com revisão bibliográfica e documental baseada em legislações, doutrinas, jurisprudências, jornais, artigos científicos publicados em língua portuguesa e gratuitos em plataformas como SciELO, Google Acadêmico e Jusbrasil, utilizando-se como recorte temporal os últimos cinco

anos, com os termos: direito previdenciário, burnout; doença ocupacional; responsabilidade civil.

Logo, o trabalho foi estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo abordou os fundamentos da responsabilidade civil do empregador em situações que envolvem dano psíquico ao empregado, uma vez que a síndrome de burnout, enquanto doença ocupacional reconhecida pela OMS exige uma resposta jurídica abrangente capaz de assegurar proteção efetiva ao trabalhador (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2025).

O segundo capítulo examinou os efeitos previdenciários do INSS relacionados ao reconhecimento do burnout como doença ocupacional, com enfoque nos benefícios concedidos pela autarquia previdenciária, reforçando que o esgotamento emocional deixou de ser um problema individual para se tornar um desafio coletivo de saúde pública e de responsabilidade institucional.

O terceiro capítulo apresentou propostas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, destacando o papel essencial das empresas na adoção de políticas de mitigação de riscos psicossociais, deixando evidente que a omissão na adoção de medidas preventivas e na promoção de um ambiente laboral saudável pode configurar violação aos deveres de segurança e proteção, ensejando reparação pelos danos psíquicos sofridos pelo empregado.

1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DO DANO PSÍQUICO AO TRABALHADOR

A responsabilidade civil constitui um dos pilares da tutela jurídica voltada à reparação de danos injustos causados a outrem. Em sua concepção ampla, trata-se do instituto que impõe ao agente o dever de reparar o prejuízo decorrente de sua conduta, seja comissiva ou omissiva, visando restabelecer, na medida do possível, o equilíbrio violado.

Conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), a responsabilidade civil tem por finalidade “recompôr o status quo ante da vítima”, abarcando funções reparatória, preventiva e pedagógica, especialmente quando se trata da proteção dos direitos de personalidade do trabalhador. O fundamento da responsabilidade civil reside na ocorrência de um ato ilícito, que pode consistir tanto em uma ação direta quanto na omissão do agente diante de um dever jurídico.

No âmbito das relações de trabalho, a omissão do empregador ganha relevância acentuada, considerando que sobre ele recai o dever legal de assegurar ambiente laboral seguro,

saudável e compatível com a dignidade da pessoa humana.

Assim, a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer em seu art. 7º, inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, e no art. 1º, inciso III, o princípio da dignidade humana, reforça a obrigação de o empregador adotar medidas eficazes de proteção à saúde física e mental dos empregados (BRASIL, 1988).

Logo, o meio ambiente do trabalho saudável é um direito fundamental de eficácia direta e imediata, cuja violação implica responsabilidade jurídica do empregador (LEITE, 2024). Nesse sentido é o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho:

INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. Presentes os elementos necessários à caracterização da responsabilidade civil do empregador, incumbe a este o dever de reparar os danos experimentados pelo trabalhador em decorrência de acidente de trabalho do qual resultaram danos materiais, morais e estéticos. TRT-12 - ROT: 00006198820235120025, Relator.: ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, 1ª Turma. (BRASIL, 2024, n.p.)

No referido julgado, o Relator Roberto Luiz Guglielmetto ressalta que a responsabilidade de indenizar o trabalhador por um dano sofrido exige a demonstração do vínculo causal entre a lesão apresentada e as atividades realizadas em benefício do empregador. Também é necessário comprovar que o ocorrido resultou de uma conduta ilícita do empregador, seja por ação ou omissão, culposa ou dolosa, de modo que os fatos possam ser enquadrados no disposto no art. 186 do Código Civil (BRASIL, 2024).

Isso porque a responsabilidade civil, na doutrina contemporânea, exige a presença conjunta de quatro elementos: dano, ilicitude, imputabilidade e nexos causal. O dano consiste na violação injusta à integridade física, moral ou patrimonial da vítima, decorrente de ato ilícito, seja doloso ou culposos, por ação ou omissão (LÔBO, 2021).

A imputabilidade corresponde à aptidão legal de alguém ser responsabilizado pela prevenção ou reparação do dano, ainda que não seja o autor direto, como ocorre na responsabilidade dos pais pelos atos dos filhos menores. O nexos causal representa o vínculo entre a conduta e o prejuízo sofrido, permitindo identificar se o dano não teria ocorrido sem o fato gerador. Em situações de múltiplas causas ou autores, aplica-se a solidariedade quando não é possível separar a contribuição de cada agente, garantindo ao lesado o direito de exigir integral reparação de qualquer um deles (LÔBO, 2021).

No caso específico da síndrome de burnout, caracterizada como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde OMS, reconhecendo a existência de forte vínculo com fatores organizacionais, como jornadas extenuantes, metas abusivas, ausência de pausas e pressão hierárquica desproporcional (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2025).

Assim, a doutrina distingue a responsabilidade subjetiva como aquela que exige comprovação de culpa, enquanto a responsabilidade objetiva prescinde desse elemento e se fundamenta na teoria do risco da atividade, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil (LÔBO, 2021).

No Direito do Trabalho, segundo Delgado *et al* (2024) ambas as modalidades podem ser aplicadas, dependendo das circunstâncias fáticas e da natureza da atividade desenvolvida. A responsabilidade objetiva tem sido amplamente reconhecida em contextos nos quais a atividade empresarial expõe o trabalhador a riscos acentuados de ordem física ou psíquica, circunstância que se aplica aos ambientes laborais marcados por forte pressão psicológica e metas potencialmente adoecedoras.

Dessa maneira, cabe ao empregador o dever legal de assegurar aos trabalhadores um ambiente laboral seguro, saudável e comprometido com a responsabilidade social. Esse dever decorre de diversos fundamentos previstos na Constituição Federal, que impõem ao empregador a obrigação de prevenir riscos, proteger a integridade física e mental dos empregados e adotar práticas que garantam condições dignas de trabalho (LEITE, 2024).

A relação entre responsabilidade civil e doenças ocupacionais psíquicas revela-se especialmente relevante diante do crescente número de casos de burnout reconhecidos no Brasil e no mundo. A partir do momento em que se admite o nexo entre o ambiente de trabalho e o adoecimento emocional do empregado, emerge o dever de reparar os danos sofridos, abrangendo ressarcimento material, compensação por danos morais e, quando cabível, pensão mensal.

Além disso, a caracterização da doença como ocupacional repercute no âmbito previdenciário, gerando ao trabalhador acesso a benefícios como o auxílio-doença acidentário e a estabilidade provisória no emprego prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991, uma vez que a responsabilidade civil do empregador diante do dano psíquico do trabalhador, especialmente nos casos de burnout, deve ser compreendida à luz de um sistema jurídico que valoriza a dignidade humana, a prevenção de riscos e a promoção da saúde mental no ambiente laboral (BRASIL, 1991).

A proteção jurídica não se limita ao aspecto reparatório, integrando também medidas de prevenção e de gestão saudável do trabalho, de modo a evitar a perpetuação de práticas organizacionais lesivas. Assim, a atuação patronal deve ser orientada pelo respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, pelo cumprimento rigoroso das normas de saúde e segurança e pela efetiva adoção de políticas institucionais que mitiguem riscos psicossociais, sob pena de incorrer na obrigação de indenizar.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já reconheceu situações em que o burnout foi causa suficiente para indenização por danos morais:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. INSS. PATOLOGIAS PSIQUIÁTRICAS . INCAPACIDADE TEMPORÁRIA. AUXÍLIO-DOENÇA (AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA). BENEFÍCIO DEVIDO.NEXO CAUSAL . No caso dos autos, existem indicativos relevantes da origem ocupacional do quadro clínico incapacitante do trabalhador, de forma que possível o reconhecimento do liame etiológico entre trabalho e incapacidade. Ademais, a situação trazida a julgamento deve ser interpretada favoravelmente ao segurado quando houver dúvidas razoáveis, em atenção ao princípio “in dubio pro misero” decisão mantida para fins de reconhecimento de direito a auxílio-doença acidentário.hipótese que a prova pericial realizada comprovou a existência de moléstias psiquiátricas com comprovação de incapacidade temporária. Na espécie, restaram configurados os requisitos legais necessários ao restabelecimento do benefício auxílio por incapacidade temporária acidentário, a contar da data 31/10/2021, forte nos termos do art . 59 da lei nº 8.213/91.apelo provido. Apelação Cível, Nº 50002261320238210014, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator.: Tasso Caubi Soares Delabary, Julgado em: 26-07-2023 (BRASIL, 2023, n.p).

Ademais, os Tribunais Regionais do Trabalho têm mantido indenizações de R\$10.000,00 (dez mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por danos morais em razão de burnout decorrente de sobrecarga de trabalho, assédio moral e cobranças abusivas de produtividade, conforme entendimento em Recurso Ordinário Trabalhista nº 00208461020225040332-RS do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

DOENÇA OCUPACIONAL. SINDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL . Reconhecida a responsabilidade da reclamada pelos danos causados ao reclamante em razão da moléstia adquirida, as quais trouxeram consequências na sua esfera pessoal, cabível o deferimento de indenização por dano moral. (BRASIL, 2023, n.p).

Assim, a jurisprudência tem se mostrado sensível ao fenômeno do burnout, exigindo do empregador medidas eficazes de prevenção e gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, evidenciando-se uma tendência de fortalecimento da tutela judicial da saúde mental do trabalhador, alinhada às diretrizes modernas de proteção integral no meio ambiente laboral.

Os julgados demonstram que a prevenção deixou de ser apenas recomendação e passou a constituir um dever jurídico do empregador, que deve investir em políticas de saúde mental, programas de acolhimento, gestão humanizada e práticas organizacionais que priorizem o bem-estar emocional de seus colaboradores.

2. EFEITOS PREVIDENCIÁRIOS DO RECONHECIMENTO DO BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Os transtornos psicológicos têm levado um número crescente de trabalhadores a recorrer

à Previdência Social em busca de benefícios por incapacidade. Entre essas enfermidades, destaca-se a Síndrome de Esgotamento Profissional, mais conhecida como Síndrome de Burnout.

O reconhecimento da síndrome de burnout como doença relacionada ao trabalho repercutiu diretamente no âmbito previdenciário. De acordo com o art. 20, § 1º, alínea "b" da Lei nº 8.213/91, considera-se acidente do trabalho a doença adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (BRASIL, 1991).

Segundo Macedo (2025), o Burnout constitui um transtorno sério provocado pela exposição prolongada a tensões emocionais no ambiente laboral, levando o trabalhador a níveis extremos de estresse e esgotamento. Trata-se de um processo que se instala de maneira gradual, manifestando-se por sinais como redução do desempenho, perda de motivação, desânimo, distanciamento emocional e deterioração das relações pessoais e profissionais.

A Lei nº 11.430/2006 promoveu mudanças importantes na distribuição do ônus da prova das doenças ocupacionais ao acrescentar o art. 21-A à Lei nº 8.213/1991, dispositivo que foi posteriormente ajustado pela Lei Complementar nº 150/2015 (BRASIL, 2006).

Esse artigo, segundo Castro e Lazzari (2025), determina que a perícia médica do INSS deve reconhecer a natureza acidentária da incapacidade sempre que houver nexos técnico epidemiológico entre a atividade exercida pelo trabalhador e a doença listada na CID, conforme critérios regulamentares. Com isso, a relação entre enfermidades e trabalho pode ser estabelecida mesmo sem demonstração direta de acidente ou de culpa do empregador, tornando mais simples a comprovação da origem ocupacional do agravo, ampliando a proteção ao segurado e harmonizando a atuação pericial com os entendimentos doutrinários mais atuais.

Uma vez estabelecido o nexo causal, o trabalhador acometido por burnout tem direito ao recebimento de auxílio-doença acidentário (espécie B91), cuja principal diferença em relação ao benefício comum (B31) é a garantia de estabilidade no emprego pelo prazo de 12 meses após a cessão do benefício. Além disso, não há carência para o recebimento do B91 quando comprovada a relação com o trabalho (CANELLA, 2022).

É relevante destacar a diferença e as consequências jurídicas entre o auxílio-doença comum e o auxílio-doença acidentário. O auxílio-doença é um benefício previdenciário destinado ao segurado que se encontra temporariamente incapaz de exercer suas atividades laborais, conforme dispõe o artigo 59 da Lei nº 8.213/91 (CANELLA, 2022).

O auxílio-doença comum é concedido quando a incapacidade decorre de doença ou acidente não relacionados ao trabalho, ou seja, de natureza não ocupacional. Nesse caso, o

trabalhador somente terá direito ao benefício após cumprir a carência mínima de 12 contribuições mensais, exceto nas situações específicas previstas em lei.

Já o auxílio-doença acidentário é devido quando a incapacidade resulta de acidente de trabalho ou doença ocupacional, havendo nexos causal entre a atividade exercida e a enfermidade. Nesta situação, o benefício não exige cumprimento de carência, bastando comprovar o vínculo entre o trabalho e o adoecimento.

Quando a incapacidade é temporária, o segurado poderá receber o auxílio-doença acidentário pelo período em que estiver afastado. Caso haja recuperação parcial, poderá ainda ser concedido o auxílio-acidente (CASTRO; LAZZARI, 2025).

Nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213/91, consideram-se acidentados de trabalho: a) a doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício de atividade específica, constante da lista elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; b) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em razão das condições em que o trabalho é realizado e que se relacione diretamente com a atividade (BRASIL, 1991).

Nos casos mais severos, Castro e Lazzari (2025) destacam que a síndrome pode justificar a concessão de aposentadoria por invalidez (espécie B92), desde que a avaliação médica e a perícia do INSS comprovem a incapacidade permanente para o desempenho de qualquer função profissional.

Importante destacar que, conforme o art. 22, § 2º, da Lei 8.213/91, na hipótese de omissão do empregador na emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), é facultado ao próprio segurado, seus dependentes, o médico assistente ou a entidade sindical realizar o registro (BRASIL, 1991).

A jurisprudência também tem reconhecido o direito à estabilidade provisória e aos benefícios acidentários em casos de Burnout. A título de exemplo, trouxe o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, processo 0010213-97.2024.5.18.0131, que reconheceu, de forma unânime, o direito à estabilidade provisória de uma gerente de vendas que havia sido diagnosticada com síndrome de Burnout e depressão grave, mesmo não tendo permanecido afastada por mais de 15 dias nem recebido auxílio-doença acidentário. A empregada, contratada por uma empresa do ramo de estética em Luziânia (GO), afirmou que seus problemas de saúde foram desencadeados pelas condições de trabalho, marcadas por assédio moral e cobranças exageradas. Diante disso, requereu o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, além de indenização por danos morais e materiais, bem como a compensação correspondente ao período de estabilidade que deveria ter sido garantido (CONJUR, 2025).

Assim, os reflexos previdenciários do burnout exigem atuação atenta do jurista, tanto para pleitear o correto enquadramento do benefício, quanto para garantir a estabilidade provisória e, se o caso, a aposentadoria por invalidez, conforme demonstrado no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Quadro Comparativo dos Benefícios Previdenciários.

Aspecto	Auxílio-Doença Comum (B31)	Auxílio-Doença Acidentário (B91)
Causa da incapacidade	Doença sem relação com o trabalho	Doença ocupacional ou acidente de trabalho
Carência exigida	12 contribuições mensais	Isento de carência
Estabilidade provisória	Não há	12 meses após cessação do benefício (art. 118, Lei 8.213/91)
Responsabilidade do empregador	Inexistente	Pode gerar responsabilidade civil e indenização
Nexo causal com o trabalho	Inexistente	Comprovado por laudo médico-pericial
Exemplo prático	Depressão sem vínculo com o ambiente laboral	Burnout decorrente de sobrecarga e metas abusivas

Fonte: BARBIERI ADVOGADOS (2025, n.p.).

O Quadro 1 evidencia como a origem da incapacidade influencia diretamente os direitos do segurado. Enquanto o B31 é concedido diante de enfermidades sem relação com o trabalho e exige carência mínima de 12 contribuições, o B91 decorre de doença ocupacional ou acidente laboral, sendo isento de carência e garantindo estabilidade provisória de 12 meses após o retorno ao serviço, conforme o art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Além disso, somente no benefício acidentário há possibilidade de responsabilização civil do empregador, já que o nexo causal entre trabalho e adoecimento é comprovado por perícia. Na prática, isso significa que situações como uma depressão sem relação com o ambiente laboral se enquadram no B31, enquanto casos de Burnout associado a metas abusivas e sobrecarga configuram o B91, ampliando a proteção social do trabalhador.

3. A PREVENÇÃO E A GESTÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT PELO EMPREGADOR

Em uma sociedade orientada pela lógica da produção e do consumo em larga escala onde a própria força de trabalho é percebida simultaneamente como produtora e consumidora, torna-se indispensável que o empregador assuma um papel ativo na promoção da saúde mental.

Isso porque diante da consolidação de um modelo de vida fordista-keynesiano, sustentado por salários mais elevados e políticas de bem-estar social, observa-se não apenas o

esvaziamento automático do sentido do trabalho, mas também a construção de um sentido voltado à sua utilidade (REIS, 2022).

Nesse contexto, a subjetividade passa a perceber a si mesma como um recurso a ser explorado: busca acelerar o próprio ritmo, manter-se motivada para cumprir as tarefas prescritas, adaptar-se às funções burocráticas e à hierarquia organizacional, elevar sua produtividade e destacar-se como peça valiosa, almejando, assim, os benefícios salariais e sociais oferecidos pela empresa ou pelo Estado (REIS, 2022).

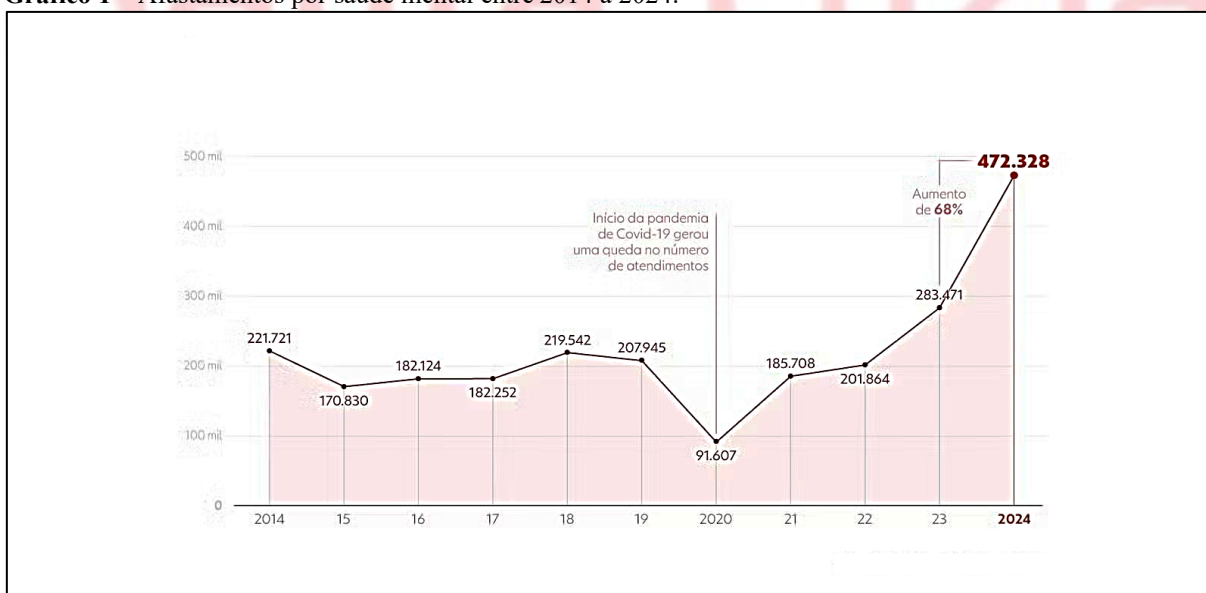
Dessa forma, Zimmermann (2025) menciona que as Convenções 155 e 187 da Organização Internacional do Trabalho são as convenções fundamentais com vistas a concretizar o princípio fundamental do trabalho seguro e saudável e desempenham um papel central na estrutura de proteção da saúde e da segurança no trabalho.

Ademais, Casemiro e Moura (2025) relatam que o Brasil enfrenta atualmente um grave cenário de adoecimento mental, que afeta diretamente tanto os trabalhadores quanto o funcionamento das empresas. Informações do Ministério da Previdência Social mostram a dimensão desse problema: somente em 2024, quase meio milhão de pessoas precisaram se afastar do trabalho por razões relacionadas à saúde mental, o maior volume registrado em uma década.

Segundo dados obtidos para o Portal G1, em 2024 os transtornos mentais alcançaram um nível de incapacidade sem precedentes. Em relação ao ano anterior, as 472.328 licenças médicas concedidas correspondem a um crescimento de 68%, evidenciando a rápida escalada do problema e seus impactos no mundo laboral (CASEMIRO;MOURA, 2025).

Para corroborar com esse entendimento, apresenta-se o Gráfico 1, a seguir:

Gráfico 1 – Afastamentos por saúde mental entre 2014 a 2024.



Fonte: CASEMIRO; MOURA (2025, n.p.).

O Gráfico 1 apresenta um aumento significativo de afastamentos do trabalho em decorrência de saúde mental no período pós – pandemia. Segundo Casemiro e Moura (2025) especialistas em saúde mental apontam que o aumento dos afastamentos por transtornos psicológicos é resultado de múltiplos fatores, como as transformações no mercado de trabalho e as marcas profundas deixadas pela pandemia. O luto coletivo, o isolamento prolongado, a insegurança financeira, agravada pela alta de 55% nos alimentos entre 2020 e 2024, o crescimento da informalidade e o aumento de separações são alguns dos elementos que contribuíram para o agravamento do sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Diante desse cenário o Estado tem buscado iniciativa para segurança dos trabalhadores. Em maio de 2025 o governo federal atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), incorporando a fiscalização dos riscos psicossociais na gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (BRASIL, 2025).

A partir disso, empresas poderão ser multadas, entre R\$ 500 e R\$ 6 mil por ocorrência, quando forem identificadas situações como metas excessivas, jornadas longas, falta de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais, ausência de autonomia ou condições precárias de trabalho. As empresas também terão prazos para corrigir práticas que favoreçam o adoecimento mental (CASEMIRO; MOURA, 2025).

Para implementar essa vigilância, o Ministério do Trabalho planeja contratar cerca de 900 novos auditores fiscais, embora ainda não tenha esclarecido como será organizada a rotina de fiscalização diante dessa nova demanda. Por essa razão, especialistas questionam se as mudanças serão efetivas para aumentar a proteção aos trabalhadores ou se representarão apenas um endurecimento formal das regras (CASEMIRO; MOURA, 2025).

Diante da crescente incidência da síndrome de burnout no meio corporativo, cabe também ao empregador adotar medidas efetivas de prevenção e gestão dos riscos psicossociais. A inobservância desses deveres pode configurar omissão culposa, com consequências civis e administrativas.

Segundo Zimmermann (2025), entre as orientações mais relevantes apresentadas pela Organização Mundial da Saúde e pelas diretrizes do Ministério do Trabalho, ressaltam-se ações como:

- a) desenvolvimento de programas voltados à melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral;
- b) realização contínua de avaliações que identifiquem riscos ocupacionais, incluindo os de natureza psicossocial;

- c) criação de espaços de acolhimento, escuta ativa e suporte psicológico aos trabalhadores;
- d) garantia de jornadas de trabalho equilibradas, que preservem a saúde física e emocional dos empregados;
- e) capacitação de gestores e líderes para lidar com saúde mental, prevenção do assédio moral e gestão saudável de equipes;
- f) incentivo a uma cultura organizacional pautada pela empatia, pela valorização das pessoas e por relações de trabalho humanizadas;
- g) fortalecimento dos mecanismos de comunicação interna e da participação efetiva dos trabalhadores nas decisões que impactam sua rotina.

Adicionalmente, a inclusão do burnout nos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e nos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), somada ao cumprimento dos requisitos da NR-17 (ergonomia), constitui estratégia fundamental para reduzir os fatores que contribuem para o adoecimento mental (ZIMMERMANN, 2025).

Sugere-se, ainda, a incorporação de estudos de caso de organizações que adotaram políticas bem-sucedidas de prevenção, a fim de ilustrar práticas efetivas e inspirar novos modelos de gestão, como o caso da empresa Coris Seguro Viagem, que durante a pandemia sofreu com alta demissão de funcionários e diante disso houve um aumento em relação aos atestados de saúde mental na empresa, ainda em 2022:

[...] Apesar de não termos afastamentos longos, por mais de 15 dias pelo INSS, tivemos um grande número de atestados com CID de motivos psicológicos. Isso acendeu um alerta”, explica Bruno Venâncio, diretor jurídico e de recursos humanos da Coris. Nas pesquisas internas, eles identificaram que as licenças tinham como motivos: luto por perda de familiares, pânico pelo medo de pegar o vírus, impactos por problemas financeiros e jurídicos, além das mudanças na rotina familiar com o isolamento social. A empresa decidiu repensar a estratégia, passou a oferecer apoio psicológico, benefício de academia e orientação financeira e jurídica para funcionários. O resultado foi a melhora no ambiente de trabalho e, consequentemente, queda no número de afastamentos (CASEMIRO; MOURA, 2025, n.p.).

O presente caso evidenciou que empregadores que adotam tais práticas demonstram não apenas cumprimento da legislação, mas também responsabilidade social e compromisso com o bem-estar dos seus colaboradores, fatores que revertem positivamente na produtividade, redução do absenteísmo e fortalecimento da imagem institucional. A prioridade central é assegurar a proteção da saúde do trabalhador, entendida como um direito humano essencial.

Isso implica que tanto o Estado quanto o empregador possuem deveres negativos, como evitar condutas que provoquem danos, e deveres positivos, que incluem adotar medidas de prevenção.

Nesse contexto, o Sistema Único de Saúde (SUS), de acordo com a Lei nº 8.080/90, tem

a responsabilidade de desenvolver pesquisas, monitorar e controlar fatores de risco presentes nos ambientes laborais, entre eles aqueles relacionados ao burnout (BRASIL, 1990).

Já o empregador deve observar integralmente as normas legais e regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, respeitar a jornada e os períodos de descanso, além de impedir práticas abusivas ou exigências desmedidas que possam levar ao esgotamento físico e emocional do empregado.

Nesse sentido, ressalta-se a importância de serem adotadas políticas de trabalho flexíveis, a exemplo do que já é realizado por grandes cooperações como a Microsoft e Salesforce:

[...] A gigante da tecnologia, Microsoft, implementou uma série de políticas de trabalho flexíveis, incluindo o "day of rest" (dia de descanso), onde a empresa incentiva seus colaboradores a tirarem um dia de folga para focar em seu bem-estar mental. Além disso, a Microsoft oferece recursos de saúde mental, como sessões de terapia online e programas de mindfulness. Um outro exemplo é a Salesforce que oferece diferentes modelos de trabalho, como o modelo flexível, e o modelo totalmente remoto, onde o trabalho pode ser feito de qualquer lugar. A empresa também incentiva horários flexíveis, permitindo que os colaboradores adaptem suas jornadas de trabalho às suas necessidades pessoais e familiares. (KEROLLY, 2024).

Atualmente, observa-se um movimento crescente, tanto no setor público quanto no privado, para incentivar uma cultura organizacional que valorize e preserve o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Esse enfoque decorre do reconhecimento de que jornadas excessivas, metas inatingíveis e a hiperconectividade constante são fatores que contribuem significativamente para o adoecimento mental, especialmente para quadros relacionados à síndrome de burnout.

Nesse sentido, empresas têm buscado adotar políticas mais humanizadas de gestão, como a flexibilização de horários, o estímulo ao uso adequado das férias, a limitação de contatos profissionais fora do expediente e a implementação de programas de bem-estar, que incluem atividades físicas, apoio psicológico e ações de promoção da saúde emocional. Além disso, há um esforço crescente para promover ambientes de trabalho mais acolhedores, com práticas de escuta ativa, valorização da diversidade e respeito às particularidades de cada trabalhador.

Nesse sentido, Kerolly (2024) retrata que a Unilever, alinhada ao compromisso de promover um ambiente de trabalho saudável, desenvolveu o programa "Lamplighter", voltado ao cuidado emocional de seus colaboradores. A iniciativa inclui atendimento psicológico, sessões de coaching e atividades educativas sobre saúde mental. Além disso, a empresa incentiva práticas que favorecem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como o uso regular de férias e a desconexão total fora do horário de trabalho.

Da mesma forma, o Google, conhecido por sua gestão organizacional voltada ao bem-

estar, investe fortemente em iniciativas de suporte psicológico. Entre elas está o Employee Assistance Program (EAP), que disponibiliza acompanhamento terapêutico gratuito e sigiloso aos trabalhadores. A empresa também oferece palestras e capacitações voltadas à resiliência e ao fortalecimento emocional, bem como ambientes próprios para descanso, relaxamento e práticas de mindfulness em suas unidades (KAROLLY, 2024).

A priorização desse equilíbrio também se reflete na adoção de medidas que incentivam a desconexão digital, evitando que o trabalhador se mantenha permanentemente disponível.

Outro fator é a falta de preparo técnico e emocional dos gestores que pode intensificar situações de pressão, insegurança e desamparo, contribuindo para o desenvolvimento ou agravamento do burnout. Por essa razão, programas de formação voltados ao desenvolvimento de competências socioemocionais, comunicação não violenta, gestão humanizada e promoção de ambientes inclusivos mostram-se indispensáveis. Tais iniciativas permitem que líderes reconheçam precocemente mudanças comportamentais em seus subordinados, adotem práticas de acolhimento e encaminhamento adequado e promovam relações de trabalho mais respeitadas, colaborativas e alinhadas aos princípios de saúde e segurança no trabalho.

Tais práticas buscam fortalecer a qualidade de vida, reduzir níveis de estresse, melhorar a produtividade e aumentar o engajamento, reforçando a ideia de que um ambiente saudável é mais sustentável e gera resultados mais sólidos tanto para o indivíduo quanto para a organização.

4. CONCLUSÃO

A síndrome de burnout representa um desafio urgente e multifacetado para o Direito do Trabalho e para o Direito Previdenciário no Brasil, uma vez que envolve não apenas a proteção jurídica do trabalhador adoecido, mas também a necessidade de repensar estruturas organizacionais, práticas empresariais e políticas públicas voltadas à saúde mental.

Trata-se de um fenômeno complexo, que ultrapassa a esfera individual e revela fragilidades sistêmicas no modelo produtivo contemporâneo, exigindo uma resposta integrada que articule prevenção, fiscalização, reparação e promoção do bem-estar no ambiente laboral.

O presente artigo pretendeu analisar a efetividade dos mecanismos jurídicos de proteção ao trabalhador acometido pela síndrome de burnout, relacionando a responsabilidade civil objetiva do empregador, os benefícios previdenciários concedidos pelo INSS e as políticas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente laboral. Buscou-se compreender, a partir de uma perspectiva interdisciplinar, como o ordenamento jurídico, as normas regulamentadoras

e as práticas empresariais poderiam responder ao crescente adoecimento psíquico dos trabalhadores, sobretudo diante do agravamento do cenário pós-pandemia.

Constatou-se que a responsabilidade civil do empregador impôs deveres claros de prevenção, mitigação e reparação dos danos psíquicos relacionados às condições laborais. Verificou-se também que o reconhecimento do burnout como doença ocupacional ampliou a proteção previdenciária, garantindo benefícios específicos e assegurando estabilidade provisória ao trabalhador acometido. Ademais, observou-se que a atualização da NR-1 e a intensificação da fiscalização pelo Ministério do Trabalho representaram avanços significativos no enfrentamento dos riscos psicossociais.

Da análise das diretrizes da OMS, das normas nacionais e dos estudos de caso apresentados, concluiu-se que a prevenção do burnout exige um conjunto articulado de ações, envolvendo programas de qualidade de vida, suporte psicológico, jornadas equilibradas, cultura organizacional humanizada e mecanismos eficazes de participação dos trabalhadores.

Demonstrou-se que empresas que adotaram práticas estruturadas de cuidado emocional reduziram afastamentos, melhoraram o clima organizacional e fortaleceram sua produtividade e reputação institucional. Entre as principais práticas destacaram-se a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho, com ações voltadas ao bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores; a realização de avaliações periódicas dos riscos ocupacionais, incluindo riscos psicossociais; o estabelecimento de canais de escuta ativa, acolhimento e suporte psicológico; e a adoção de jornadas de trabalho compatíveis com a saúde física e emocional dos empregados.

Além disso, configurou-se como medida essencial a capacitação contínua de gestores e líderes para a identificação de sinais de sofrimento psíquico, para a prevenção do assédio moral e para a construção de ambientes de trabalho saudáveis.

Concluiu-se que o enfrentamento da síndrome de burnout demanda a atuação conjunta do Estado, das empresas e das instituições de saúde, reconhecendo que a proteção ao trabalhador não se restringe apenas ao cumprimento formal de normas, mas implica compromisso ético e responsabilidade social.

Isso porque a responsabilização do empregador não deve ser encarada apenas sob o prisma reparatório, mas principalmente como instrumento de prevenção e fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pela saúde mental, segurança psicológica e dignidade do trabalhador.

Por sua vez, o sistema previdenciário deve estar preparado para garantir os direitos dos segurados que, acometidos pela doença, necessitem de afastamento, estabilidade ou aposentadoria. A correta emissão da CAT, o adequado enquadramento dos benefícios e a

atuação da perícia médica são aspectos centrais para a efetiva proteção social.

Somente com políticas permanentes de prevenção e uma gestão laboral humanizada foi possível assegurar um ambiente de trabalho saudável, compatível com a dignidade humana e com os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988.

5. REFERÊNCIAS

BARBIERI ADVOGADOS. **Diferenças entre Auxílio-Doença, Auxílio-Doença Acidentário e Auxílio-Acidente (INSS)**. 28 out. 2025. Disponível em:

<https://www.barbieriadogados.com/diferencas-auxilio-doenca-acidentario-acidente-inss/>. Acesso em: 14 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. · BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 10 nov. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Redação atualizada pela Portaria MTE n.º 1.419, de 27 ago. 2024. Brasília: MTE, 2025. 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-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Processo nº 0011144-80.2021.5.03.0145. Relator: Marco Túlio Machado Santos. Recurso Ordinário. Estabilidade provisória. Doença ocupacional com nexo causal reconhecido em perícia. Concessão de indenização substitutiva. Julgamento da Quarta Turma, julgado em sessão virtual de 27 a 29 jul. 2022. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário nº 0010177-05.2023.5.03.0003. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. Belo Horizonte, MG, julgado em 19 fev. 2024. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2025.



BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão no processo ROT 0020846-10.2022.5.04.0332. 3ª Turma. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Julgado em 16 out. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/2005823989>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário nº 0020846-10.2022.5.04.0332. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Julgado em: 10 out. 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº RR-959-33.2011.5.09.0026. 2ª Turma. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Julgado em: 29 abr. 2015. Publicado em: 30 abr. 2015. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 23 jun. 2025.

CANELLA, R. B. **A síndrome de burnout e a concessão do benefício previdenciário acidentário (B91)**. Jusbrasil, 07 jan. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-sindrome-de-burnout-e-a-concessao-do-beneficio-previdenciario-acidentario-b91/1348141130>. Acesso em: 16 out. 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos**. G1, 10 mar. 2025. 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: 30 out. 2025.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário - 5ª Edição 2026**. 5. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025. E-book. p.210. ISBN 9788530998318. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530998318/>. Acesso em: 16 nov. 2025.

CONJUR, Consultor Jurídico. **Trabalhadora com Burnout tem direito à estabilidade provisória, diz TRT-18**. 15 set. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-set-15/trabalhadora-com-burnout-tem-direito-a-estabilidade-provisoria-diz-trt-18/>. Acesso em: 16 out. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Burnout: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS**. 20 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/>. Acesso em: 11 set. 2025.

CORBAL, Betyna Saldanha. **Síndrome de Burnout: síndrome do esgotamento profissional**. Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS/DPSSO/SPPS. Apresentação técnica. Disponível em: <https://www.previdencia.gov.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

KEROLLY, Jane. **Saúde mental no trabalho: como a cultura organizacional e benefícios podem fazer a diferença**. Memori Digital, 2024. Disponível em: <https://www.memori.digital/post/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-como-a-cultura-organizacional-e-benef%C3%ADcios-podem-fazer-a-diferen%C3%A7a>. Acesso em: 11 nov. 2025.



LUZ, Amanda Martins da. **A responsabilidade civil do empregador em caso de síndrome de burnout**. Migalhas, São Paulo, 13 jun. 2023. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/366983/a-responsabilidade-civil-do-empregador-em-caso-de-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 19 jun. 2025.

MACEDO, Alan da Costa. **Manual de perícias médicas e de benefícios previdenciários e assistenciais por incapacidade laboral e deficiência**: teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2025. PHELCOM. CID-11: o que é, para que serve e quais são as mudanças em relação à CID-10? Blog Phelcom, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://phelcom.com/pt-br/blog/mercado/cid-11/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

REIS, Igor Macedo. **Precarização e sofrimento no trabalho**: o caso dos motoristas de aplicativos. 2022. Tese (Doutorado em Sociologia) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2022. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/16921/2/IGOR_MACEDO_REIS.pdf. Acesso em: 20 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **A Síndrome do Esgotamento Profissional (Burnout) e o Benefício por Incapacidade Acidentário**. Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, 20 fev. 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/414550>. Acesso em: 30 out. 2025.

VOSWINKEL, Stephan. **As mudanças no reconhecimento no trabalho e seus impactos psíquicos**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 4, n. 38, p. 93-113, mar. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/92392/2015_voswinkel_stephan_mudancas_reconhecimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 31/10/2025.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Prevenção de fatores de riscos psicossociais e promoção da saúde mental no trabalho**. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, Comissão de Saúde Mental, 2025. Disponível em: https://www.cntp.mp.br/portal/images/Comissoes/CES/Saude_Mental/Respositorio/Artigo_Preven%C3%A7%C3%A3o_de_Fatores_de_Riscos_Psicossociais_e_Promo%C3%A7%C3%A3o_da_Sa%C3%BAde_Mental_no_Trabalho_Cirlene_ampliado_FINAL.pdf. Acesso em: 20 out. 2025.