



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**BURNOUT: ANÁLISE DAS CAUSAS, EFEITOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

ORIENTANDO: NATHALIA PANIAGO PIMENTA
ORIENTADOR: PROF PHD CLODOALDO MOREIRA DOS SANTOS JUNIOR

GOIÂNIA-GO
2024

NATHALIA PANIAGO PIMENTA

**BURNOUT: ANÁLISE DAS CAUSAS, EFEITOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito ,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás Prof. (a)
Orientador (a): Prof PHD Clodoaldo Moreira
Dos Santos Junior

GOIÂNIA-GO
2024

NATHALIA PANIAGO PIMENTA

**BURNOUT: ANÁLISE DAS CAUSAS, EFEITOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

BURNOUT: ANÁLISE DAS CAUSAS, EFEITOS E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Nathalia Paniago Pimenta

Resumo

A síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente de condições adversas no ambiente de trabalho, tem ganhado crescente relevância nas discussões sobre saúde ocupacional e Direito do Trabalho. Este artigo propõe analisar as causas, efeitos e implicações jurídicas do Burnout no contexto brasileiro, destacando a evolução do reconhecimento legal da síndrome como doença ocupacional e os impactos decorrentes para empregadores e trabalhadores. O objetivo do estudo é compreender como o ordenamento jurídico brasileiro responde às demandas oriundas do Burnout, especialmente no que se refere à responsabilidade do empregador, ao reconhecimento de nexos causais e à reparação de danos. A metodologia adotada é a revisão bibliográfica, com base em obras doutrinárias, jurisprudências, legislações vigentes e estudos científicos nacionais e internacionais. Constatou-se que, apesar de avanços normativos e do reconhecimento da síndrome pela Organização Mundial da Saúde, ainda há lacunas na legislação e na prática jurídica no que tange à prevenção e ao amparo dos trabalhadores acometidos. Conclui-se que é imprescindível a articulação entre o poder público, empresas e sociedade para o desenvolvimento de políticas efetivas de prevenção ao Burnout, bem como a aplicação rigorosa das normas trabalhistas que asseguram o direito à saúde mental.

Palavras-chave: Burnout. Direito do Trabalho. Saúde Mental.

INTRODUÇÃO

As relações no ambiente de trabalho apresentam grande complexidade, influenciadas pelas profundas transformações que ocorreram ao longo do tempo e pela rapidez característica da sociedade pós-moderna. Essas mudanças, impulsionadas inicialmente pela Revolução Industrial e, posteriormente, pela retomada da intervenção estatal nas relações privadas, desempenharam um papel central na conformação das relações trabalhistas, ao buscar regular e corrigir distorções significativas (DELGADO, 2021).

De acordo com Delgado (2021), qualquer transformação que impacte o comportamento social, influenciando e direcionando os indivíduos, tende a se consolidar no ordenamento jurídico do Estado para garantir maior segurança jurídica. Nesse sentido,

surtem os marcos regulatórios, como as normas trabalhistas, que visam equilibrar os direitos e deveres das partes envolvidas nas relações de trabalho.

Para assegurar a aplicação adequada das leis tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores, foi criada, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Posteriormente, em 1988, a Constituição Federal foi promulgada, reforçando a proteção dos trabalhadores por meio de disposições relacionadas ao ambiente laboral, saúde e higiene, entre outros direitos fundamentais.

O avanço da sociedade capitalista, aliado à busca incessante pela maximização do tempo e do lucro, trouxe mudanças significativas, tanto positivas quanto negativas, no comportamento organizacional e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Muitas vezes, essa lógica centrada no lucro negligenciou a proteção dos trabalhadores, contribuindo para o surgimento de problemas associados ao ambiente laboral, como o assédio moral, que ganhou destaque como uma das patologias decorrentes desse contexto (CAIRO JÚNIOR, 2015).

O assédio no ambiente de trabalho pode desencadear diversas consequências negativas, como a Síndrome de Burnout (esgotamento profissional), que impacta diretamente a saúde mental do trabalhador. Essa condição resulta em uma significativa falta de motivação para desempenhar e desenvolver suas atividades cotidianas (CAIRO JÚNIOR, 2015).

O estresse laboral e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores têm se tornado uma preocupação crescente na sociedade contemporânea. Entre as diversas condições relacionadas ao ambiente de trabalho, a síndrome de Burnout desponta como uma das mais recorrentes, especialmente em profissões que demandam alta carga emocional, responsabilidade excessiva e falta de suporte organizacional adequado. Reconhecida oficialmente como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a síndrome é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, consubstanciada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reconhece a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. A Norma Regulamentadora 17 (NR-17), que trata da ergonomia, é um exemplo de norma voltada à mitigação de problemas físicos e mentais decorrentes do trabalho. No entanto, as diretrizes e regulamentações ainda não são suficientemente abrangentes para abordar as especificidades do Burnout, deixando lacunas significativas na proteção jurídica e social dos trabalhadores.

Os avanços na ciência e nas políticas públicas têm colocado a saúde mental como tema central no debate sobre relações trabalhistas. Contudo, o reconhecimento legal da síndrome de Burnout como doença ocupacional traz implicações diretas para o Direito do Trabalho brasileiro, especialmente no que tange à responsabilidade dos empregadores, à configuração de acidente de trabalho e à concessão de benefícios previdenciários, como o auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez.

Além dos efeitos individuais, o Burnout gera um impacto significativo na produtividade das empresas, aumentando as taxas de absenteísmo, turnover e custos relacionados a afastamentos e tratamentos de saúde. O prejuízo não é apenas econômico, mas também organizacional, afetando o clima e a cultura corporativa. Esses aspectos reforçam a necessidade de políticas preventivas e estratégias de gestão que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis.

No contexto jurídico, a abordagem do Burnout levanta questões sobre a responsabilidade civil das empresas e a adequação das práticas empresariais às normas vigentes. A ausência de programas eficazes de prevenção e suporte psicológico pode ser interpretada como negligência por parte dos empregadores, configurando passivos trabalhistas e financeiros.

Este trabalho tem como objetivo analisar as causas, efeitos e implicações da síndrome de Burnout no Direito do Trabalho brasileiro, destacando como a legislação atual trata a questão e propondo reflexões sobre possíveis avanços no campo jurídico e social.

A justificativa para a pesquisa reside na relevância do tema, que não apenas afeta diretamente a saúde dos trabalhadores, mas também impacta o sistema jurídico e previdenciário do país. A compreensão mais ampla dessa síndrome pode contribuir para a formulação de políticas públicas mais eficazes e para a implementação de práticas laborais que garantam um ambiente de trabalho mais saudável.

A metodologia utilizada será a revisão bibliográfica, com base em autores renomados na área de saúde ocupacional, Direito do Trabalho e psicologia do trabalho. Serão explorados artigos científicos, legislações, pareceres judiciais e documentos institucionais que abordem a relação entre Burnout e o Direito do Trabalho no Brasil.

1 BURNOUT NO CONTEXTO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

1.1 ORIGEM E DEFINIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout, também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, começou a ser estudada e discutida na década de 1970, com as contribuições pioneiras de Herbert Freudenberger, em 1974, e Christina Maslach, em 1976. Freudenberger foi o primeiro a utilizar o termo "Staff Burnout" para descrever sintomas como estresse, fadiga e esgotamento físico e psicológico observados em trabalhadores de diferentes áreas e ocupações. Ele identificou esses sintomas inicialmente em si mesmo, na mesma época em que começou a investigar o fenômeno.

Paralelamente, Christina Maslach conduziu pesquisas sobre alterações emocionais no ambiente de trabalho, que resultaram em contribuições significativas para o estudo da síndrome. Seus trabalhos levaram ao desenvolvimento de dois importantes instrumentos para a análise do Burnout: o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) e o modelo multidimensional da síndrome, ambos amplamente utilizados em estudos acadêmicos e práticos (MAMEDE; CABRAL, 2017).

Freudenberger destacou que os profissionais mais suscetíveis à síndrome eram aqueles que desempenhavam funções diretamente ligadas ao cuidado e ao trato com pessoas. Isso incluía médicos, enfermeiros, psicólogos e professores, cujas atividades envolviam grande carga emocional devido à interação constante com pacientes e alunos. Como observa Marcelo Roberto Bruno Válio, esse grupo de risco também inclui policiais, advogados, jornalistas, altos executivos e outros profissionais que enfrentam altas demandas emocionais e situações complexas.

Segundo Freudenberger, as profissões mais vulneráveis ao Burnout compartilham características como alto investimento pessoal, responsabilidade significativa e envolvimento com problemas humanos de difícil solução, como dor, sofrimento e injustiça. Ele também destacou que pessoas com perfis dinâmicos, propensas a assumir funções de liderança ou responsabilidades elevadas, assim como aquelas com personalidade idealista e autocrítica acentuada, tendem a ser mais expostas aos fatores que desencadeiam a síndrome.

Essa análise foi reforçada por Válio (2018), que apontou que os trabalhadores com forte dedicação ao trabalho, metas ambiciosas e elevado senso de comprometimento estão entre os mais propensos a sofrer com o esgotamento profissional. O envolvimento intenso

com questões complexas e emocionais torna esses profissionais mais suscetíveis ao estresse crônico, contribuindo para o desenvolvimento da síndrome.

O termo "burnout" tem origem no inglês e resulta da combinação das palavras *burn* (queima) e *out* (fora ou exterior), sendo traduzido como "esgotado" ou "completamente queimado". Essa expressão simboliza a condição de um indivíduo que atinge um estado extremo de exaustão física e mental (VALIO, 2018). Assim, a Síndrome de Burnout pode ser descrita como um transtorno psicológico de natureza depressiva, que surge após intenso desgaste físico e mental relacionado ao trabalho, afetando principalmente profissionais submetidos a alta pressão e responsabilidade diária, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, entre outros.

Do ponto de vista conceitual, o burnout é amplamente reconhecido como um estado de esgotamento físico, emocional e mental causado pelo estresse crônico no ambiente laboral. Os sintomas incluem perda de energia, desmotivação, sensação de ineficiência e distanciamento emocional em relação às atividades profissionais e às pessoas. A literatura jurídica tem enfatizado o caráter ocupacional da síndrome, apontando que ela está associada a fatores como excesso de tarefas, pressão por resultados, falta de autonomia e conflitos entre as exigências do trabalho e as necessidades pessoais do trabalhador (GUIMARÃES; RIMOLI, 2018).

Na doutrina, o burnout tem sido estudado sob diferentes enfoques. Uma linha de pensamento defende que a síndrome deve ser classificada como uma doença ocupacional, equiparando-a a condições como Lesões por Esforço Repetitivo (LER). Esse entendimento baseia-se no nexo de causalidade entre o ambiente de trabalho e o surgimento ou agravamento do burnout, argumentando que o estresse contínuo no trabalho é um fator determinante para seu desenvolvimento (Mentes, 2020).

Por outro lado, outra vertente doutrinária argumenta que o burnout não se enquadra estritamente como uma doença ocupacional, devido à sua origem multifatorial e complexa. Essa abordagem considera que, além dos fatores relacionados ao trabalho, aspectos individuais e sociais também contribuem para o surgimento da síndrome. Sob essa perspectiva, o burnout é melhor compreendido como um risco psicossocial, ou seja, um fator de risco associado ao ambiente de trabalho que afeta a saúde mental e o bem-estar do trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 2019).

Apesar das diferenças doutrinárias, há um consenso de que o burnout é um grave problema no âmbito do Direito do Trabalho, com impactos significativos nas relações laborais. A síndrome contribui para a redução da produtividade, aumento do absenteísmo

e conflitos no ambiente organizacional. Além disso, pode desencadear sérias consequências para a saúde do trabalhador, incluindo transtornos mentais, doenças cardiovasculares e problemas no sistema digestivo (LACAZ, 2017).

Nesse contexto, a doutrina jurídica tem enfatizado a necessidade de adotar medidas preventivas e de enfrentamento ao burnout, tanto no âmbito empresarial quanto por parte do Estado. A prevenção deve priorizar a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável, reduzindo a carga excessiva de trabalho, promovendo a autonomia e o crescimento profissional, além de fortalecer as relações interpessoais entre os colaboradores (DEJOURS, 2015).

O tratamento do burnout, por sua vez, requer uma abordagem multidisciplinar, envolvendo suporte psicológico, acompanhamento médico e ações de reabilitação profissional. Tais medidas visam não apenas a recuperação do trabalhador, mas também a sua reintegração ao mercado de trabalho em condições que favoreçam o bem-estar.

O reconhecimento do burnout como uma condição que transcende os limites individuais, atingindo o âmbito das relações de trabalho, ressalta a importância de políticas públicas e práticas empresariais voltadas para a promoção da saúde mental e a redução dos fatores de risco no ambiente laboral.

Nesse cenário, o direito à desconexão se apresenta como um mecanismo essencial para prevenir e combater o Burnout. Conforme argumenta Melo (2017), esse direito refere-se à possibilidade de o trabalhador desligar-se de suas atividades profissionais fora do horário de expediente, sem a obrigação de atender e-mails, mensagens ou ligações relacionadas ao trabalho. A autora enfatiza que o direito à desconexão é crucial para assegurar ao trabalhador momentos de descanso e lazer, contribuindo diretamente para a prevenção do Burnout e para a promoção de sua saúde mental. Assim, compreender os fundamentos legais e doutrinários relativos ao Burnout e ao direito à desconexão é indispensável para desenvolver um arcabouço jurídico eficaz que proteja os trabalhadores e favoreça a construção de um ambiente laboral mais saudável e seguro.

1.2 RECONHECIMENTO LEGAL DO BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

O reconhecimento da síndrome de Burnout como doença ocupacional marca um avanço significativo nas discussões sobre saúde mental no ambiente de trabalho. A inclusão do Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela

Organização Mundial da Saúde (OMS), com vigência a partir de janeiro de 2022, solidifica a sua relevância como condição de saúde diretamente associada ao trabalho. Esse reconhecimento reforça a necessidade de políticas públicas e ações empresariais voltadas à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

De acordo com a OMS, o Burnout é caracterizado como "uma síndrome resultante de um estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com sucesso". Suas manifestações incluem exaustão emocional, sentimentos de negatividade ou cinismo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Estudos de autores como West et al (2018), referências clássicas no tema, destacam que o Burnout surge em contextos de alta demanda laboral associada a recursos insuficientes, evidenciando a responsabilidade organizacional na prevenção da síndrome.

No Brasil, a legislação trabalhista passou a considerar o Burnout como uma doença ocupacional com implicações importantes para empregadores e trabalhadores. A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, define como doenças ocupacionais aquelas que possuem nexo causal com o ambiente de trabalho. Nesse contexto, o Burnout, quando diagnosticado por profissionais de saúde e relacionado às condições laborais, permite que o trabalhador tenha acesso a benefícios como auxílio-doença acidentário e estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho.

A Norma Regulamentadora 17 (NR-17), que trata da ergonomia, também tem um papel indireto no combate ao Burnout, ao estabelecer parâmetros para melhorar as condições de trabalho, incluindo aspectos psicossociais. Entretanto, como destaca Andrade et al (2013), ainda há lacunas significativas na regulamentação específica sobre saúde mental no Brasil, evidenciando a necessidade de revisão das normas e da ampliação de programas de promoção à saúde no ambiente corporativo.

Outro aspecto relevante no reconhecimento legal do Burnout é o impacto na responsabilidade civil dos empregadores. Como destaca Delgado (2021), o empregador tem o dever de zelar pela saúde e segurança do trabalhador, conforme prevê o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Assim, a ausência de ações preventivas eficazes contra o Burnout pode configurar negligência, gerando passivos trabalhistas e ações indenizatórias.

Além disso, o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional tem implicações diretas nos processos de judicialização de demandas trabalhistas. Segundo Machado (2022) o diagnóstico de Burnout pode ser utilizado como fundamento para

pleitear reparação de danos morais e materiais, especialmente quando se comprova que as condições de trabalho foram determinantes para o desenvolvimento da síndrome. Essa judicialização, por sua vez, evidencia a importância de ações preventivas e de um ambiente laboral saudável.

Os impactos desse reconhecimento também se refletem no setor previdenciário. Conforme afirma Costa et al (2024) a inclusão do Burnout no rol de doenças ocupacionais aumenta a demanda por benefícios acidentários, como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez. Esse cenário reforça a necessidade de medidas preventivas no ambiente de trabalho, a fim de mitigar os custos sociais e econômicos associados ao Burnout.

Outro ponto a ser destacado é a importância do diagnóstico adequado e do acompanhamento multidisciplinar. Segundo pesquisa de Moreira et al (2009) o reconhecimento clínico do Burnout exige uma abordagem integrada, envolvendo médicos, psicólogos e outros profissionais de saúde. A precisão no diagnóstico é essencial para assegurar os direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e para fundamentar possíveis ações judiciais.

Os trabalhadores que manifestam sintomas da síndrome de Burnout têm buscado reparação pelos prejuízos sofridos, recorrendo à Justiça do Trabalho por meio de ações judiciais contra seus antigos empregadores. Nessas demandas, frequentemente são relatadas práticas abusivas cometidas no ambiente de trabalho, acompanhadas de pedidos de indenização para mitigar os danos causados. Um dos principais fatores que motivam esses processos é a dispensa do empregado após ele apresentar sinais de esgotamento, baixa produtividade e outros sintomas relacionados à síndrome.

Um exemplo relevante envolve um caso analisado em segunda instância, a partir de dois recursos ordinários apresentados após sentença proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Barbacena. Na decisão inicial, o banco Santander foi condenado tanto ao pagamento de verbas rescisórias pendentes quanto à indenização por danos morais, devido ao adoecimento de um ex-funcionário, Marcos Afonso Quintão Cardoso, provocado pela síndrome de Burnout. Nos recursos apresentados, o banco contestou a necessidade de pagar a indenização por danos morais, inicialmente fixada em R\$ 20.000,00, enquanto o reclamante solicitou o aumento do valor arbitrado.

No voto da relatora Denise Alves Horta, que fundamentou a decisão em segunda instância, manteve-se a condenação à indenização ao empregado, considerando que as provas evidenciaram que os danos sofridos por ele foram consequência do despreparo dos seus superiores hierárquicos, segue abaixo:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram ao quadro de adoecimento com patível com Síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos art. 186 e 927 do CCB e art.5º, incisos Ve X da Constituição Federal. (TRT-3, RECURSO ORDINÁRIO: RO 0011486-43.2015.5.03.0132. Relatora Desembargadora Denise Alves Horta. Belo Horizonte, 25 de outubro de 2017. Disponível em: Acesso em: 30/09/2019).

É importante mencionar que o pedido de aumento do valor da indenização foi aceito, fixando-se o montante final em R\$ 50.000,00.

A decisão a seguir ilustra um caso em que a empresa Apa Confeccões S/A, por meio de recurso ordinário, contestou junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a obrigação de pagar indenização por danos morais a Aline Felipe Tavares. A funcionária alegou ter desenvolvido sintomas da síndrome de Burnout em razão de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Segundo o relato da trabalhadora, ela era submetida a movimentos repetitivos sem intervalos adequados, enfrentava metas de produção excessivamente altas e sofria assédio moral constante por parte dos superiores de seu setor.

A argumentação da empresa, aqui referida como recorrente, sustentava-se em um laudo médico que apontava que a funcionária já apresentava um quadro de depressão antes de ser contratada. No entanto, conforme consta na decisão do TRT da 3ª Região, ficou comprovado que as condições de trabalho impostas pela empregadora contribuíram significativamente para o agravamento da depressão da funcionária, culminando em um dano existencial que afetou sua personalidade, segue abaixo:

DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. OCORRÊNCIA DE CONCAUSA. A concausa é outra causa que, não sendo a principal, concorre para a eclosão ou agravamento da doença. Assim, ainda que o quadro patológico do trabalhador seja de natureza psíquica, não relacionada diretamente ao ambiente de trabalho, se é possível que este, de alguma forma, tenha contribuído para a eclosão ou agravamento da patologia, está configurada a doença ocupacional ou o acidente de trabalho (art. 21 da Lei nº 8.213/91). Vale dizer, é suficiente para a concausa a mera possibilidade de a doença que acometeu a trabalhadora ter sido agravada em razão de suas atividades laborativas. (TRT-3, RECURSO ORDINÁRIO: RO nº 0011794-23.2018.5.03.0052. Relatora Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças. DEJT: 04 de setembro de 2019. Disponível em: . Acesso em: 30/09/2019).

Na decisão mencionada, concluiu-se que o recurso ordinário apresentado pela reclamada foi indeferido, reconhecendo-se o nexo de causalidade entre o agravamento do

quadro de saúde da reclamante e os abusos praticados pelos empregadores. Destaca-se que o valor da indenização fixado foi de R\$ 10.000,00.

Portanto, o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional representa um marco no Direito do Trabalho e na proteção à saúde mental dos trabalhadores. Entretanto, como apontam alguns autores, é necessário avançar em políticas públicas, regulamentações específicas e práticas empresariais que assegurem ambientes laborais mais saudáveis, prevenindo o surgimento dessa condição.

2 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

2.1 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A responsabilidade do empregador no contexto da síndrome de Burnout está diretamente ligada ao dever de zelar pela saúde e segurança do trabalhador, conforme estabelece o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988. Esse dispositivo impõe ao empregador a obrigação de garantir condições de trabalho que não comprometam o bem-estar físico e mental do empregado. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2021), a proteção à saúde do trabalhador é um dos pilares do Direito do Trabalho, o que implica em deveres não apenas legais, mas também éticos e sociais por parte das empresas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no artigo 157, determina que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados quanto à prevenção de acidentes. A negligência em relação a essas obrigações pode configurar culpa do empregador, ensejando sua responsabilização civil, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro. Conforme ensina Alice Monteiro de Barros (2016), o dano causado por omissão patronal, especialmente quando há relação de causalidade entre as condições de trabalho e a doença desenvolvida, impõe o dever de indenizar.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido a síndrome de Burnout como causa legítima para responsabilização civil do empregador, desde que se comprove o nexo causal entre o ambiente laboral e o adoecimento do trabalhador. A responsabilização pode se dar de forma objetiva, especialmente quando a atividade empresarial apresenta risco acentuado, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Nesse sentido,

leciona Sebastião Geraldo de Oliveira (2020), que o risco criado pelo empregador impõe a este o dever de reparar o dano, ainda que não tenha agido com culpa direta.

Ademais, o descumprimento do dever de prevenção e acompanhamento das condições psicossociais no ambiente de trabalho também pode configurar dano moral. Nas palavras de Oliveira (2025), a omissão em implementar políticas de saúde mental, promover acompanhamento psicológico ou prevenir o excesso de jornada e metas abusivas, revela afronta à dignidade da pessoa humana, fundamento da República e princípio norteador das relações laborais.

O reconhecimento da síndrome de Burnout como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e sua inclusão na CID-11 fortalece ainda mais a responsabilização do empregador. Uma vez caracterizada a doença e comprovado o nexo com o trabalho, o empregador poderá ser compelido ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, além de garantir a estabilidade provisória ao trabalhador, conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

É importante destacar que a responsabilidade do empregador não se limita aos danos já consumados, mas também abrange o dever de adotar medidas preventivas. Como bem pontua Dejours (2015), um ambiente de trabalho saudável é aquele que permite a participação ativa do trabalhador, oferece apoio institucional e reconhece os limites humanos frente às exigências organizacionais. A omissão em adotar essas medidas pode ser interpretada como negligência, gerando consequências jurídicas relevantes.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também tem se posicionado sobre o tema, promovendo Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) com empresas que negligenciam a saúde mental dos empregados. Essas iniciativas visam não apenas corrigir práticas abusivas, mas também fomentar a cultura de prevenção e bem-estar no trabalho. A atuação do MPT reforça o caráter coletivo da proteção à saúde laboral, ampliando a responsabilidade do empregador para além da esfera individual.

Em muitos casos, a responsabilidade do empregador também pode ser solidária ou subsidiária, especialmente quando há terceirização de serviços ou contratos com empresas interpostas. Segundo Dorneles (2012), nesses casos, a empresa tomadora dos serviços deve fiscalizar as condições de trabalho oferecidas pela contratada, sob pena de responder pelos danos sofridos pelos trabalhadores.

Por fim, a responsabilidade do empregador no contexto do Burnout exige uma abordagem holística, que envolva não apenas o cumprimento formal da legislação, mas também a implementação de uma cultura organizacional saudável, ética e comprometida

com o bem-estar dos trabalhadores. A promoção de campanhas de conscientização, canais de escuta ativa e políticas de prevenção são medidas essenciais para mitigar os riscos psicossociais no ambiente laboral.

Assim, fica evidente que o empregador deve adotar postura proativa diante dos riscos à saúde mental dos trabalhadores, especialmente diante da crescente judicialização dos casos de Burnout. A inércia pode representar não apenas passivo trabalhista, mas também um grave atentado aos princípios fundamentais do trabalho digno e da dignidade da pessoa humana.

2.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL

A Constituição Federal de 1988 consagrou diversos princípios fundamentais que orientam o ordenamento jurídico brasileiro e asseguram a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III). Esse princípio é essencial para a proteção da saúde mental dos trabalhadores, uma vez que o respeito à dignidade implica garantir condições laborais que promovam bem-estar físico, psicológico e social.

O artigo 6º da Constituição eleva a saúde à categoria de direito social, reforçando a sua proteção como um dever do Estado e da coletividade. Quando se trata do ambiente de trabalho, essa garantia assume uma dimensão ainda mais ampla, pois o trabalho é um dos principais fatores que influenciam a saúde mental do indivíduo. Como destaca Ingo Wolfgang Sarlet (2002), o direito fundamental à saúde é parte do núcleo essencial da dignidade humana e deve ser respeitado tanto pelo Estado quanto pelos particulares, como os empregadores.

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição estabelece que é direito dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Esse preceito constitucional atribui ao empregador o dever de adotar medidas efetivas que evitem danos à integridade física e psíquica dos trabalhadores. Como afirma José Afonso da Silva (2013), o direito à saúde no trabalho deve ser compreendido de forma ampla, incluindo a saúde mental como componente essencial da integridade do ser humano.

Outro princípio relevante é o da proteção ao trabalho, implícito na própria estrutura da Constituição, sobretudo nos artigos 170 e 193, que tratam da valorização do trabalho humano e do bem-estar social como fundamentos da ordem econômica e da política social. Para Marcelo Novelino (2016), esses dispositivos reforçam o papel do

Estado na promoção de políticas públicas que garantam condições dignas de trabalho, o que abrange a proteção contra riscos psicossociais, como a síndrome de Burnout.

A proteção à saúde mental encontra ainda respaldo no princípio da vedação ao retrocesso social, amplamente reconhecido pela doutrina constitucional contemporânea. Conforme leciona Luís Roberto Barroso (2019), os direitos sociais conquistados não podem ser reduzidos arbitrariamente pelo Estado, devendo haver progressividade na sua efetivação. Assim, a omissão estatal ou a inércia dos empregadores frente ao aumento de transtornos mentais no ambiente de trabalho pode ser vista como violação direta aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A jurisprudência brasileira também tem evoluído na aplicação direta dos princípios constitucionais à proteção da saúde mental no trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido a responsabilidade civil do empregador por danos psíquicos causados pela omissão quanto à prevenção de riscos mentais, com base nos artigos 1º, III, e 7º, XXII, da CF. Tais decisões reforçam o papel dos princípios constitucionais na conformação de uma hermenêutica protetiva e garantista.

Além disso, o princípio da função social da empresa, previsto implicitamente no art. 170, III, da Constituição, impõe às organizações uma atuação que transcenda o lucro, exigindo responsabilidade social e respeito à saúde dos seus colaboradores. Nesse contexto, como observa Souto Maior (2024), a função social da empresa não pode ser dissociada do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo à sua saúde mental.

A proteção da saúde mental deve também ser lida à luz do princípio da solidariedade (art. 3º, I), que exige atuação conjunta do Estado, sociedade e empregadores na construção de um ambiente de trabalho justo, saudável e inclusivo. Isso é particularmente importante diante de quadros como o da síndrome de Burnout, que envolvem múltiplos fatores e exigem respostas coletivas e coordenadas para sua prevenção e tratamento.

Por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana serve como fundamento interpretativo para todo o sistema jurídico trabalhista. Segundo Alexandre de Moraes (2018), esse princípio exige que o ordenamento jurídico assegure condições de vida compatíveis com os valores essenciais do ser humano. Logo, um ambiente de trabalho que cause adoecimento psíquico sistemático deve ser considerado inconstitucional por violar esse núcleo essencial.

Nesse sentido, a efetivação dos princípios constitucionais relacionados à saúde e ao trabalho exige não apenas leis e normas adequadas, mas também uma mudança cultural nas empresas, no Poder Judiciário e nas políticas públicas. A proteção da saúde mental deve ser entendida como parte integrante do pacto constitucional brasileiro e da busca pela justiça social no mundo do trabalho.

3 DESAFIOS PARA O RECONHECIMENTO E PREVENÇÃO DO BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 APLICAÇÃO E LIMITAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, representa o principal marco normativo das relações laborais no Brasil. Sua aplicação é essencial para garantir direitos mínimos aos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho equilibrado. Contudo, quando se trata da proteção da saúde mental, especialmente diante de fenômenos complexos como a síndrome de Burnout, a legislação trabalhista ainda revela lacunas consideráveis. Embora haja dispositivos voltados à saúde do trabalhador, como o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sua aplicação prática é muitas vezes limitada diante das realidades organizacionais contemporâneas.

Autores como Delgado (2021) destacam que a legislação trabalhista deve ser interpretada à luz dos princípios constitucionais, especialmente o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Contudo, esses princípios muitas vezes enfrentam obstáculos quando confrontados com interesses empresariais voltados exclusivamente à produtividade, relegando a segundo plano a saúde emocional do trabalhador. A CLT, apesar de prever o direito à estabilidade em casos de acidente de trabalho, não contempla de forma explícita e eficaz os transtornos psíquicos decorrentes do estresse laboral, o que torna o amparo jurídico incipiente.

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia, tenta suprir essa carência ao estabelecer diretrizes que buscam adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Entretanto, conforme observa Sergio Pinto Martins (2021), sua aplicação depende de fiscalização efetiva e da conscientização dos empregadores, o que nem sempre ocorre. Além disso, a norma é generalista e carece

de especificidades no tocante às doenças de natureza mental e emocional, como o Burnout.

Outro desafio enfrentado na aplicação da legislação trabalhista é a dificuldade de comprovação do nexo causal entre o ambiente de trabalho e o surgimento do Burnout. Ainda que a Lei nº 8.213/1991 reconheça como doenças ocupacionais aquelas que têm relação direta com a atividade laboral, a ausência de regulamentações específicas sobre doenças psíquicas torna a judicialização dessas questões complexa. De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira (2020), a perícia médica e a análise de provas testemunhais são ferramentas fundamentais, mas frequentemente insuficientes para atestar o esgotamento psíquico como consequência direta das condições de trabalho.

Além disso, há o problema da resistência empresarial em reconhecer o Burnout como doença ocupacional. Muitas empresas optam por demitir o trabalhador ao primeiro sinal de queda de produtividade, sem investigar a causa do problema. Essa prática, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2021), afronta os princípios da função social do contrato de trabalho e da proteção do trabalhador, configurando uma clara violação aos deveres de segurança e cuidado do empregador.

Outro ponto de limitação é a morosidade da resposta estatal em atualizar a legislação para as novas realidades do mundo do trabalho. O avanço tecnológico e o modelo de hiperconectividade impuseram uma nova lógica laboral, onde o trabalhador está constantemente disponível. A ausência de leis que regulamentem o direito à desconexão, por exemplo, amplia o risco de Burnout. Como bem ressalta Gabriela Neves Delgado (2021), o ordenamento jurídico precisa avançar para garantir não apenas o direito ao descanso físico, mas também à saúde mental.

A jurisprudência tem buscado suprir essas falhas normativas por meio de interpretações que ampliam o conceito de acidente de trabalho para incluir doenças psíquicas relacionadas ao ambiente laboral. Contudo, como destaca Vólia (2020), essas decisões são pontuais e variam entre tribunais, o que compromete a segurança jurídica e a isonomia na aplicação da lei. Além disso, muitas decisões judiciais enfrentam dificuldades em reconhecer o dano existencial sofrido pelo trabalhador, o que limita o alcance das reparações.

Ainda que a Constituição Federal de 1988 assegure a proteção à saúde como direito fundamental (art. 6º) e atribua ao empregador o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro (art. 7º, XXII), na prática, esses comandos constitucionais enfrentam dificuldades de efetivação. A ausência de políticas públicas eficazes e a fiscalização

deficitária por parte dos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e o INSS, contribuem para a perpetuação de ambientes laborais adoecedores.

Por fim, a efetiva aplicação da legislação trabalhista no combate ao Burnout exige não apenas a revisão normativa, mas também um esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade civil para fomentar uma cultura organizacional voltada ao cuidado com o trabalhador. A responsabilidade não deve recair apenas sobre a vítima da síndrome, mas também sobre os agentes que compõem o sistema produtivo. Como afirma Dejours (2015), o sofrimento no trabalho não pode ser naturalizado, mas precisa ser compreendido como uma construção social e política que exige respostas igualmente estruturadas.

3.2 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E AMPARO LEGAL

Diante da crescente incidência da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, torna-se imperativo que empresas, sindicatos e o Estado adotem estratégias eficazes de prevenção e criem mecanismos legais que amparem o trabalhador acometido pela doença. Como pontua Delgado (2021), a proteção à saúde física e mental do empregado é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 7º, inciso XXII, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Entre as estratégias de prevenção mais eficazes está a implementação de políticas internas de promoção à saúde mental. Para Maurício Godinho Delgado (2021), tais políticas devem ser construídas com base na gestão humanizada, no respeito aos limites da jornada e no direito à desconexão, recentemente defendido como essencial ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas medidas não apenas previnem o Burnout, mas também fortalecem o vínculo entre empregador e empregado, reduzindo passivos trabalhistas e aumentando a produtividade.

Outra ferramenta de prevenção é a ergonomia organizacional, prevista na Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho, que determina adaptações no ambiente de trabalho para preservar a saúde física e mental dos colaboradores. De acordo com a NR-17, o empregador deve garantir condições adequadas de conforto, postura, ritmo e carga de trabalho, promovendo um ambiente saudável. A falta de observância a essas diretrizes pode gerar responsabilização civil e trabalhista.

No campo do amparo legal, destaca-se o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS. Esse

reconhecimento permite o enquadramento jurídico da síndrome nos moldes da Lei nº 8.213/91, possibilitando ao trabalhador o acesso ao auxílio-doença acidentário e à estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho, conforme artigo 118 da referida lei. Nas palavras de Cavalcanti (2020), trata-se de uma conquista jurídica que impõe ao empregador a adoção de medidas efetivas de proteção psicossocial.

No âmbito da responsabilidade civil, o artigo 927 do Código Civil determina que aquele que causar dano a outrem, ainda que por omissão, deve repará-lo. Assim, se a empresa falhar na implementação de estratégias preventivas e for comprovado o nexo entre as condições de trabalho e o desenvolvimento do Burnout, poderá ser responsabilizada por danos morais e materiais. Nesse sentido, leciona Alice Monteiro de Barros (2019) que o dano decorrente da doença ocupacional deve ser reparado integralmente, abrangendo aspectos patrimoniais e extrapatrimoniais.

A atuação dos sindicatos também se mostra essencial para a prevenção. Segundo José Affonso Dallegrave Neto (2020), as convenções e acordos coletivos podem estabelecer cláusulas protetivas, como limite de metas abusivas, jornadas flexíveis e canais de escuta psicológica. O movimento sindical, portanto, assume papel proativo na defesa da saúde dos trabalhadores, reforçando a função social do trabalho.

Em relação à fiscalização estatal, a atuação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho é crucial. O MPT tem se destacado na exigência de termos de ajustamento de conduta (TACs) junto a empresas que violam normas de segurança e saúde mental. Como salienta Souto Maior (2024), o Estado deve ser agente ativo na proteção do trabalho digno, adotando políticas públicas integradas com os sistemas de saúde e previdência social.

Do ponto de vista preventivo, o direito à jornada de trabalho razoável, previsto no artigo 7º, inciso XIII da Constituição, e a vedação à exposição a riscos excessivos de ordem física e psíquica, conforme princípios do Direito do Trabalho, devem ser respeitados rigorosamente. A sobrecarga, metas inalcançáveis e o assédio moral institucional são algumas das causas mais frequentes do Burnout e devem ser combatidas com políticas claras e efetivas.

A jurisprudência trabalhista tem evoluído no reconhecimento da responsabilidade patronal diante da omissão na prevenção ao Burnout. Decisões como a proferida no Recurso Ordinário nº 0011486-43.2015.5.03.0132 (TRT-3) reforçam o entendimento de que o empregador responde objetivamente quando não adota medidas preventivas que garantam a saúde mental do empregado, caracterizando o dano moral indenizável.

Portanto, a prevenção ao Burnout e o respectivo amparo legal envolvem um conjunto articulado de ações e normas, que vão desde o respeito à jornada e às condições de trabalho, até o reconhecimento jurídico da síndrome como doença ocupacional. Tais estratégias devem ser compreendidas como parte da responsabilidade social e jurídica do empregador, cabendo também ao Estado garantir meios eficazes de proteção ao trabalhador.

CONCLUSÃO

A Síndrome de Burnout se apresenta, atualmente, como uma das principais manifestações do adoecimento mental relacionado ao trabalho, especialmente em contextos organizacionais marcados por pressões excessivas, metas inatingíveis, jornadas exaustivas e ausência de suporte emocional. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma doença ocupacional, a síndrome revela não apenas um problema de saúde individual, mas uma grave disfunção nas relações laborais que exige resposta jurídica, institucional e social adequada.

A análise empreendida ao longo deste artigo demonstrou que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988 estabeleçam dispositivos voltados à proteção da saúde do trabalhador, ainda existem importantes lacunas na regulamentação e na aplicação efetiva das normas, especialmente no que se refere à saúde mental. A responsabilização do empregador, quando negligente quanto à prevenção de riscos psicossociais, tem avançado na jurisprudência, mas demanda maior sistematização e clareza legislativa.

Além disso, constatou-se que o enfrentamento ao Burnout deve perpassar por estratégias preventivas no ambiente empresarial, como o respeito à jornada legal, o incentivo ao direito à desconexão, a implementação de programas de escuta e acolhimento psicológico, bem como o fortalecimento das normas de ergonomia. Tais medidas não apenas reduzem os riscos à saúde do trabalhador, como também promovem maior produtividade, redução de passivos trabalhistas e fortalecimento do clima organizacional.

No campo jurídico, é fundamental que o ordenamento avance na positivação de dispositivos mais claros quanto ao tratamento das doenças psicossociais. A ampliação do reconhecimento legal do Burnout, a adequação das normas regulamentadoras à realidade mental dos trabalhadores e a criação de políticas públicas de prevenção são elementos essenciais para o fortalecimento da proteção social no trabalho.

Conclui-se, portanto, que a efetiva proteção à saúde mental no ambiente laboral não deve ser compreendida como um benefício ou concessão, mas como um direito fundamental inegociável, derivado da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho. A superação do Burnout exige uma ação conjunta entre Estado, empregadores, sindicatos e a própria sociedade, de modo a transformar o trabalho em espaço de realização e não de adoecimento.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Márcia Campos et al. Loucura e trabalho no encontro entre saúde mental e economia solidária. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33, p. 174-191, 2013.
- BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2019.
- BRASIL. Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
- VÓLIA, Bomfim. Direito do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- CAVALCANTI, Simone Alves. Trabalho docente e cultura virtual no ensino superior: produção de subjetividade e saúde mental de professores. 2020.
- COSTA, Nara Márdilla Silva; DE ANDRADE, Natália Freire; PINTO, Emanuel Vieira. Síndrome de Burnout: a responsabilidade civil do empregador. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 11, p. 5567-5586, 2024.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Direitos da personalidade no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020.
- DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. A Transformação do Direito do Trabalho: Da lógica da Preservação à Lógica da Flexibilização. São Paulo: LTr, 2012

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MACHADO, Caio Mendes Guimarães Marcondes. Transtornos mentais e comportamentais decorrentes do contexto labor-ambiental: contribuições do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário para a promoção da saúde mental do trabalhador. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista LTr: legislação do trabalho, v. 81, n. 9, set. 2017.

MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MOREIRA, Davi de Souza et al. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. Cadernos de Saúde Pública, v. 25, n. 7, p. 1559-1568, 2009.

NOVELINO, Marcelo. Curso de direito constitucional. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 10. ed. São Paulo: LTr, 2020.

OLIVEIRA, Debora Nicole Gonçalves; ROSÁRIO, Alisson Henrique Gonçalves. A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho. NATIVA-Revista de Ciências, Tecnologia e Inovação, v. 7, n. 1, p. 191-205, 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O uso da reclamação constitucional como forma de esvaziar o direito e a Justiça do Trabalho. 2024, Anais.. São Paulo: FD-USP, 2024.

WEST, Colin P.; DYRBYE, Liselotte N.; SHANAFELT, Tait D. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. Journal of Internal Medicine, v. 283, n. 6, p. 516-529, 2018.