

# A SÍNDROME DE BURNOUT E A GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS: UMA ANÁLISE DA NR 01

## BURNOUT SYNDROME AND OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT: AN ANALYSIS OF NR 01

**Reinaldo da Silva Thomé**

### RESUMO

A Síndrome de Burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é uma condição psíquica resultante da exposição prolongada a estressores no ambiente de trabalho, afetando especialmente profissionais que lidam diretamente com o público, como os da saúde e educação. Este trabalho tem como objetivo compreender as causas, consequências e estratégias de enfrentamento da síndrome, destacando sua prevalência e impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. A pesquisa foi realizada por meio de revisão bibliográfica, utilizando autores como Freudenberger, Maslach, Dejours e Benevides-Pereira, entre outros, além de documentos e dados oficiais que evidenciam o avanço do adoecimento psíquico no contexto laboral. Os resultados apontam que o Burnout está fortemente associado a jornadas exaustivas, excesso de demandas, precarização das relações de trabalho e ausência de apoio institucional. Observou-se também uma crescente medicalização dos sintomas, o que muitas vezes encobre as raízes organizacionais do problema. A análise revelou que políticas públicas voltadas à saúde mental do trabalhador ainda são incipientes, sendo urgente o investimento em medidas preventivas, como a promoção de ambientes laborais saudáveis, valorização profissional e programas de acolhimento psicológico. Conclui-se que o combate ao Burnout exige uma abordagem multidisciplinar, que envolva desde mudanças na organização do trabalho até a reformulação de políticas sociais e trabalhistas, com vistas à preservação da saúde psíquica e da dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Riscos psicossociais; NR 01; Esgotamento profissional.

---

Reinaldo da Silva Thomé

Possui graduação em Gestão Pública pelo Centro Universitário Internacional(2012), graduação em Tecnólogo Engenharia em Segurança do Trabalho pela Universidade Anhanguera de São Paulo(2023), especialização em Aconselhamento e Psicologia Pastoral pela Faculdade Iguazu(2024) e especialização em Pós-Graduação de Engenharia em Segurança do Trabalho pela Universidade Anhanguera de São Paulo(2025).

**ABSTRACT**

Burnout Syndrome, also known as professional burnout, is a psychological condition resulting from prolonged exposure to stressors in the workplace, especially affecting professionals who deal directly with the public, such as those in the health and education sectors. This study aims to understand the causes, consequences and coping strategies of the syndrome, highlighting its prevalence and impact on workers' quality of life. The research was carried out by means of a bibliographical review, using authors such as Freudenberger, Maslach, Dejours and Benevides-Pereira, among others, as well as official documents and data that show the advance of psychological illness in the workplace. The results show that burnout is strongly associated with exhausting working hours, excessive demands, precarious working relationships and a lack of institutional support. A growing medicalization of symptoms was also observed, which often masks the organizational roots of the problem. The analysis revealed that public policies aimed at workers' mental health are still incipient and that there is an urgent need to invest in preventive measures, such as promoting healthy working environments, professional development and psychological support programs. The conclusion is that combating burnout requires a multidisciplinary approach, ranging from changes in work organization to the reformulation of social and labour policies, with a view to preserving workers' psychological health and dignity.

**Keywords:** Burnout syndrome; Psychosocial risks; NR 01; Professional burnout.

**1 INTRODUÇÃO**

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema central a Síndrome de Burnout e sua relação com a gestão de riscos ocupacionais à luz da Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), recentemente reformulada. O fenômeno do esgotamento profissional é abordado como uma resposta crônica aos estressores psicossociais no ambiente laboral, sendo especialmente recorrente em profissionais submetidos a jornadas intensas, pressões constantes e escassa valorização. A escolha do tema justifica-se pela crescente incidência da síndrome entre trabalhadores brasileiros, conforme revelado por estudos da ISMA-BR e da literatura científica, o que indica a urgência de estratégias preventivas e intervenções eficazes nas organizações. A hipótese levantada é a de que o reconhecimento legal do Burnout como doença ocupacional e a obrigatoriedade da gestão de riscos psicossociais pela NR01 configuram um avanço importante na proteção à saúde mental dos trabalhadores, embora ainda sejam insuficientes frente à complexidade das causas da síndrome.

A metodologia adotada baseou-se em pesquisa bibliográfica e documental, com levantamento de autores clássicos e contemporâneos como Freudenberger, Maslach, Trigo, além de normativas legais e jurisprudências do TST. O trabalho está dividido em quatro partes.

A primeira parte se trata da caracterização da Síndrome de Burnout, abordando sua origem, definições clínicas e sintomas, conforme estabelecido na literatura científica. A segunda parte analisa o reconhecimento da síndrome como doença ocupacional, a partir da legislação previdenciária e trabalhista brasileira, destacando sua equiparação ao acidente de trabalho. A terceira parte discute a Gestão de Riscos Ocupacionais a partir da NR 01, evidenciando como a norma incorporou os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Já a quarta e última parte apresenta medidas preventivas e boas práticas organizacionais, enfatizando o papel das empresas na promoção da saúde mental por meio de ações de apoio, revisão de carga de trabalho e fortalecimento da cultura organizacional.

Ao final, conclui-se que o enfrentamento da Síndrome de Burnout exige um esforço conjunto entre Estado, empresas e trabalhadores, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanos.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 A síndrome de burnout**

Em 1953, o termo *Burnout* começou a ser utilizado após a publicação de Schwartz e Will, que relataram o caso conhecido como “Miss Jones”, descrevendo o esgotamento emocional vivido por uma enfermeira psiquiátrica insatisfeita com sua profissão. Na década de 1960, o escritor Graham Greene abordou a temática em sua obra *A Burn Out Case*, narrando a história de um arquiteto que abandona sua carreira devido ao desencanto profissional. Um dos primeiros trabalhos científicos a respeito da síndrome foi desenvolvido pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, que, em 1974, publicou o artigo *Staff Burn- Out*, no qual caracteriza o fenômeno como um “fogo interno” causado por intenso desgaste emocional e físico, afetando de maneira negativa o vínculo entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho. O termo *Burnout* deriva da junção dos verbos em inglês *burn* (queimar) e *out* (apagar, esgotar), representando simbolicamente o colapso de energia e motivação (Franco, 2019).

Já a pesquisadora Christina Maslach, uma das maiores autoridades no estudo do estresse ocupacional, define a síndrome da seguinte forma.

[...] um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores.

A mesma pesquisadora ainda caracteriza a Síndrome de Burnout em três dimensões ou subescalas:

(i) Exaustão Emocional (EE) - quando o profissional experimenta sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia; (ii) Despersonalização (DE) - quando ocorre o aumento da distância mental do emprego, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho de alguém; (iii) reduzida Realização Profissional (rRP) - resultante da baixa redução da eficácia profissional.

Para Trigo *et al.* (2007, p. 230):

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste.

Pode-se dizer que trabalhadores acometidos pela Síndrome de Burnout tendem a demonstrar menor disposição para a inovação e apresentam sinais de esgotamento físico e mental, especialmente quando enfrentam tarefas que exigem criatividade e alto grau de envolvimento profissional.

A psicóloga Ana Maria Rossi, presidente da International Stress Management Association (ISMA) – seção Brasil, ressalta outro fator importante: pessoas afetadas pela síndrome frequentemente sentem que precisam ir contra seus próprios princípios e valores para alcançar sucesso na carreira.

Uma pesquisa realizada pela ISMA-BR, em 2016, com mil profissionais de diferentes áreas nas cidades de Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP), revelou que 72% dos entrevistados relatavam estar sob estresse constante, sendo que 32% já apresentavam sintomas de Burnout. Entre os diagnosticados com a síndrome, 92% relataram sentir-se incapacitados para exercer suas atividades; 90% praticavam o chamado “presenteísmo”

(quando o trabalhador está presente fisicamente, mas improdutivo); 49% estavam em estado depressivo; 97% declararam sofrer com exaustão extrema, sem forças físicas e emocionais para realizar tarefas rotineiras; e 91% manifestaram sentimentos de desesperança, solidão, raiva e impaciência.

Ao analisar a incidência por profissão, a pesquisa apontou que os trabalhadores da segurança pública lideram os índices de Burnout, seguidos por motoristas de ônibus urbano e controladores de tráfego aéreo. Em terceiro lugar, figuram os profissionais da saúde — principalmente enfermeiros e médicos — além de bancários, operadores de telemarketing e gestores corporativos.

No campo da saúde, destaca-se também o relatório *Medscape Physician Lifestyle Report*, publicado em 2015 com base em 20 mil entrevistas, que indicou que 46% dos médicos norte-americanos apresentavam sintomas de Burnout. As mulheres foram as mais impactadas, devido à sobrecarga decorrente da dupla ou até tripla jornada de trabalho, além da pressão para provar sua competência em um ambiente profissional ainda marcado pela desigualdade de gênero.

Segundo Trigo *et al.* (2013, p. 225), os principais sintomas da Síndrome de Burnout são a exaustão emocional e o afastamento afetivo, que se manifestam em diversas dimensões do cotidiano profissional.

[...] sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença deste muitas vezes desagradável e não desejada.

Segundo Carlotto *et al.* (2013), a Síndrome de Burnout apresenta um desenvolvimento gradual e contínuo, com o surgimento de diversos sintomas que, na maioria das vezes, não se manifestam simultaneamente, o que dificulta a identificação precoce do quadro clínico.

## **2.2 burnout como doença do trabalho**

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, considera-se acidente de trabalho aquele que ocorre durante o exercício de atividade laboral a serviço de uma empresa ou empregador doméstico, ou ainda no desempenho de funções por segurados indicados no inciso VII do artigo 11 da mesma norma, desde que resulte em lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda

ou redução — seja ela permanente ou temporária — da capacidade para o trabalho. A mesma legislação, em seu artigo 20, equipara aos acidentes de trabalho as doenças ocupacionais, que se subdividem em dois tipos: a doença profissional, caracterizada como aquela provocada ou desencadeada pelo exercício de determinada atividade específica e que esteja incluída na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; e a doença do trabalho, entendida como aquela adquirida em razão de condições especiais em que o trabalho é desenvolvido, desde que tenha relação direta com essas condições (Brasil, 1991).

A equiparação entre doenças profissionais e doenças do trabalho com os acidentes de trabalho tem como finalidade principal viabilizar a concessão de benefícios previdenciários pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em decisão proferida em sede de Recurso de Revista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) também reconheceu a Síndrome de Burnout como equivalente a acidente de trabalho, com base no artigo 20 da Lei nº 8.213/91, para fins de responsabilização e indenização por danos morais. (Brasil, 1991).

As doenças profissionais, também chamadas de doenças típicas do trabalho, são aquelas que surgem em decorrência direta da atividade exercida pelo trabalhador ou das condições às quais ele está exposto em seu ambiente ocupacional. Nesses casos, há uma presunção legal do vínculo entre a enfermidade e a função desempenhada, sendo suficiente comprovar o adoecimento e o exercício da atividade correspondente. Por outro lado, as doenças do trabalho — conhecidas como atípicas — também têm origem no exercício profissional, porém não estão ligadas a uma ocupação específica. Elas resultam das circunstâncias em que o trabalho é realizado ou de fatores particulares do ambiente laboral. Nesse contexto, não há presunção do nexo causal, sendo necessário demonstrar a relação direta entre a doença e o trabalho executado. Considerando a complexidade e diversidade dos casos, o artigo 20, §2º, da Lei nº 8.213/91 estabelece que, mesmo na ausência de um rol exaustivo, é possível reconhecer o enquadramento dessas enfermidades como acidentes de trabalho, desde que haja vínculo com as condições especiais em que a atividade é desempenhada ou com a sua natureza. (Brasil, 1991).

O artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/91, ainda equipara o acidente do trabalho ao:

[...] acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (Brasil, 1991).

Dessa forma, sempre que a atividade laboral tiver participação, ainda que parcial, no surgimento ou agravamento de uma enfermidade — conforme prevê a Teoria

da Concausa —, a situação poderá ser caracterizada como doença profissional, doença do trabalho ou até mesmo acidente de trabalho, mesmo que a condição clínica do empregado tenha origem em fatores degenerativos alheios ao ambiente ocupacional.

Com a publicação da Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, o Ministério da Saúde passou a reconhecer oficialmente a Síndrome de Burnout como um dos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, classificando-a sob os códigos CID-10 Z56.3 (relativo ao ritmo de trabalho excessivo) e Z56.6 (outras dificuldades associadas ao trabalho físico e mental). Da mesma forma, o Decreto Federal nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que regulamenta a Previdência Social, incluiu esses transtornos na lista “B” do Anexo II, que trata dos agentes patogênicos responsáveis por doenças profissionais ou ocupacionais. Entre esses transtornos, consta a sensação de esgotamento extremo — também chamada de “Síndrome de Burnout” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” —, identificada pelo código Z73.0. (Brasil, 1991).

Posteriormente, o Decreto-Lei nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, passou a tratar a Síndrome de Burnout como uma enfermidade ocupacional, equiparada ao acidente de trabalho. Isso permite o afastamento do trabalhador por meio da concessão do benefício de auxílio-doença, e garante a ele a estabilidade no emprego após o término do benefício, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, que regula os Planos de Benefícios da Previdência Social. Além disso, abre-se a possibilidade de o trabalhador pleitear, na Justiça do Trabalho, indenização por danos materiais e morais. Tal entendimento já foi adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que atribuiu ao empregador a responsabilidade pelos danos físicos, psíquicos e emocionais causados ao empregado, com base nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. (Brasil, 1991).

SÍNDROME DE BURNOUT - OU - SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo



causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). (TST - 3ª Turma, DEJT 3/10/2014, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA-AIRR, Ac. 13161120125030037, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

### **2.3 A NR 01 e a gestão de riscos ocupacionais**

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), atualizada pela Portaria nº 6.730/2020, estabelece as disposições gerais e o marco legal da Gestão de Riscos Ocupacionais no Brasil. Ela determina que toda organização deve implementar medidas de prevenção voltadas à segurança e à saúde dos trabalhadores, por meio da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que contempla a identificação de perigos, a avaliação de riscos e o controle de exposições nocivas no ambiente de trabalho. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015)

Com a introdução do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a NR 01 amplia o foco da saúde do trabalhador, incorporando não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também os riscos psicossociais. Neste contexto, a Síndrome de Burnout — reconhecida oficialmente como uma enfermidade ocupacional — passa a integrar a lista de agravos que devem ser monitorados e prevenidos dentro das organizações. A Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde já havia incluído o Burnout entre os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, classificados sob os códigos CID- 10 Z56.3 e Z56.6. O Decreto nº 3.048/1999 também relaciona a síndrome na Lista “B” do Anexo II do Regulamento da Previdência Social, com o código Z73.0, referindo-se à “sensação de estar acabado”, expressão típica da Síndrome do Esgotamento Profissional. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015)



A gravidade dessa condição levou, inclusive, à sua equiparação legal com o acidente de trabalho, conforme estabelecido pelo Decreto-Lei nº 6.042/2007, o que permite ao trabalhador acometido solicitar o benefício de auxílio-doença, bem como a estabilidade provisória no emprego após a cessação do benefício, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em diversas decisões, tem reconhecido a responsabilidade do empregador por danos físicos e emocionais sofridos pelo trabalhador, fundamentando-se nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, especialmente quando a empresa negligencia sua obrigação de prevenir riscos ocupacionais. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015)

Portanto, a NR 01, ao exigir que empresas adotem um modelo sistemático de identificação e controle de riscos por meio do GRO e do PGR, impõe a elas o dever legal de atuar preventivamente, inclusive quanto aos riscos emocionais e mentais, como é o caso da Síndrome de Burnout. Tal avanço representa uma importante ferramenta para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e comprometidos com o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

## **2.4 Medidas preventivas e boas práticas**

A Síndrome de Burnout representa um dos principais desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas. Para mitigar seus impactos, diversas estratégias têm sido propostas com o intuito de prevenir ou amenizar seus efeitos no ambiente de trabalho. Segundo Matos, Menezes e Nunes (2023), é essencial adotar medidas integradas que contemplem aspectos individuais e organizacionais, a fim de lidar de forma eficaz com esse esgotamento ocupacional.

Dentre as ações destacadas pelos autores, estão:

1 Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida fora dele é fundamental para evitar o desgaste mental. Medidas como incentivo à desconexão após o expediente, flexibilização da jornada e estímulo ao uso de férias regulares contribuem para a redução do risco de Burnout.

2 Fortalecimento do apoio social: Um ambiente que favoreça relações interpessoais saudáveis, pautadas na colaboração e empatia, reduz o sentimento de isolamento e aumenta a resiliência emocional dos trabalhadores.

3 Capacitação em técnicas de enfrentamento do estresse: Oferecer treinamentos em práticas como *mindfulness* e técnicas de relaxamento auxilia os colaboradores a lidar melhor com as pressões do cotidiano corporativo, prevenindo a exaustão emocional.

4 Autonomia e participação nas decisões: Quando os profissionais são envolvidos nos processos decisórios e têm mais controle sobre suas tarefas, há um aumento na sensação de pertencimento e realização, o que contribui para reduzir a despersonalização — um dos sintomas do Burnout.

5 Revisão das cargas de trabalho: Avaliar periodicamente as demandas atribuídas aos trabalhadores e redistribuí-las de forma justa é uma estratégia essencial para prevenir a sobrecarga e garantir um ambiente de trabalho mais sustentável.

6 Promoção de uma cultura organizacional positiva: Reconhecer conquistas, valorizar a criatividade e oferecer oportunidades de crescimento profissional são ações que elevam a satisfação no trabalho e ajudam a combater os sintomas do Burnout (Matos; Menezes; Nunes, 2023).

Além dessas práticas, é importante reconhecer que vivemos em um contexto onde a aceleração se tornou regra. A frase “Tudo é urgente e os prazos estão muito apertados sempre” expressa bem a pressão constante imposta pela rotina atual. Como observa Camargo, mesmo diante do esgotamento, é como se desacelerar fosse proibido — e essa cultura contribui diretamente para o adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

No caso de afastamentos por Burnout, é fundamental que o retorno do colaborador seja acompanhado de perto pelo setor de Recursos Humanos e pela liderança da equipe. Isso inclui a identificação e mitigação dos fatores estressores que contribuíram para o desenvolvimento da síndrome. Podem ser necessários ajustes na jornada, redistribuição de tarefas e suporte psicológico contínuo. Conforme destaca a Biblioteca Sebrae (2023), trabalhadores saudáveis não apenas apresentam melhor desempenho, como também desenvolvem habilidades como inteligência emocional, o que favorece a qualidade de vida e o desenvolvimento profissional.

### 3 CONCLUSÃO

A Síndrome de Burnout configura-se como um grave problema de saúde pública e laboral, diretamente relacionado à intensificação do trabalho, à pressão por desempenho e à precarização das relações profissionais. Ao longo deste trabalho, foi possível compreender que o esgotamento profissional não deve ser interpretado como um fenômeno isolado ou exclusivamente individual, mas como reflexo das condições organizacionais e estruturais que permeiam o mundo do trabalho contemporâneo. A análise jurídica, normativa e científica permitiu confirmar a hipótese de que o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional representa um avanço relevante no campo da proteção à saúde mental do trabalhador, embora sua efetiva prevenção e

enfrentamento ainda enfrentem muitos desafios.

Com base na NR 01 e na exigência do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conclui-se que há uma base legal que responsabiliza as empresas pela identificação e mitigação de riscos psicossociais. Contudo, observou-se que muitas organizações ainda negligenciam esse aspecto, o que favorece o adoecimento psíquico e compromete o bem-estar coletivo. Assim, torna-se fundamental uma mudança de cultura nas relações de trabalho, pautada em valores como empatia, cooperação, valorização humana e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

As estratégias de prevenção apresentadas evidenciam que a promoção de ambientes saudáveis exige ações integradas, tanto do ponto de vista institucional quanto individual. O enfrentamento da Síndrome de Burnout deve envolver políticas públicas mais eficazes, fiscalização rigorosa, formação de lideranças conscientes e o fortalecimento de espaços de escuta e acolhimento nos ambientes organizacionais. Conclui-se, portanto, que apenas com responsabilidade compartilhada entre empregadores, trabalhadores e Estado será possível reduzir os índices alarmantes de adoecimento psíquico no trabalho e garantir relações laborais mais justas, saudáveis e humanas.

## REFERÊNCIAS

BIBLIOTECA SEBRAE. **Entenda como a Síndrome de Burnout afeta o dia a dia das empresas.** Portal Sebrae, 31 de julho de 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-sindromede-burnout-afeta-o-dia-a-dia-dasempresas,14f4536044395710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 16 Mai. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre acidentes de trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista-AIRR, Ac. 13161120125030037.** Decisão sobre responsabilidade civil do empregador. DEJT, 3 out. 2014.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Recurso de Revista RR 9593320115090026.** Decisão sobre Síndrome de Burnout como acidente de trabalho. DEJT, 8 maio 2015.

FRANCO, Márcia Villar; REIS, Karina Pregnotato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; SANTOS, Haroldo Lima dos. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho**. Edição 17 – Março de 2019.

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

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA-BR). **Pesquisa sobre estresse e Burnout**. 2016.

MASLACH, Christina. Definição da síndrome de Burnout. In: FRANCO, Márcia Villar et al. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho**. Edição 17 – Março de 2019.

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina das empresas. **Id on Line Rev. Psic.**, Dezembro/2023, v. 17, n. 69, p. 338-358. ISSN 1981-1179. DOI: 10.14295/online.v17i69.3924.

MEDSCAPE. **Physician Lifestyle Report**. 2015. Disponível em: <https://www.medscape.com>. Acesso em: 16 Mai. 2025.

ROSSI, Ana Maria. Importância da percepção de valores na carreira. In: FRANCO, Márcia Villar et al. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho**. Edição 17 – Março de 2019.

TRIGO, T. R. et al. Características da Síndrome de Burnout. **Revista Psiquiatria Clínica**, v. 5, p. 223-233, 2007.

Publicado originalmente na Revista Aurum Editora, [S. l.], p. 61–71, 2025.