



*Instituto Federal Educacional , Ciência em tecnologia de Brasília*

*Campus Brasília*

*Tecnologia em Processos Gerenciais*

*REJANE PEREIRA DOS SANTOS*

## **SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES EM MICROEMPRESAS:**

UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE VIOLAÇÕES TRABALHISTAS E O *BURNOUT*

BRASÍLIA

2025

## RESUMO

O presente trabalho, intitulado “Saúde Mental de Trabalhadores em Microempresas: Uma Análise da Relação entre Violações Trabalhistas e o Burnout”, tem como objetivo analisar a relação entre violações de direitos trabalhistas e o desenvolvimento de problemas psicológicos, com ênfase na Síndrome de Burnout, entre trabalhadores de microempresas no Brasil. A pesquisa adota metodologia de revisão bibliográfica, de caráter descritivo e exploratório.

Os resultados indicam que práticas como informalidade, excesso de tarefas e a ausência de proteção trabalhista intensificam a vulnerabilidade desses trabalhadores. Especificamente, a ausência de registro formal, o não pagamento de horas extras, a negação de férias e a falta de condições mínimas de segurança contribuem para o surgimento de estresse ocupacional e *burnout*. Tais fatores são agravados pela insegurança jurídica, pela instabilidade financeira e pela sensação de injustiça no ambiente de trabalho.

A Síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, é reconhecida como fenômeno ocupacional e demanda comprovação de nexo causal. No contexto das microempresas, marcado por recursos limitados e pela ausência de políticas estruturadas de saúde ocupacional, o risco de adoecimento psíquico é ampliado. Ademais, a Reforma Trabalhista é apontada como fator que fragilizou proteções relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

Conclui-se que as violações trabalhistas presentes nas microempresas potencializam a incidência de *burnout*, reforçando a necessidade de políticas públicas e ações institucionais que assegurem condições laborais dignas, promovam a saúde mental dos trabalhadores e fortaleçam a fiscalização, visando o respeito à legislação e à dignidade humana no trabalho.

**Palavras-chave:** saúde mental; burnout; microempresas; violações trabalhistas; condições de trabalho.

## ABSTRACT

The present study, entitled “Mental Health of Workers in Microenterprises: An Analysis of the Relationship Between Labor Rights Violations and Burnout”, aims to analyze the connection between labor rights violations and the development of psychological disorders, particularly Burnout Syndrome, among workers in Brazilian microenterprises. The methodology is based on a descriptive and exploratory bibliographic review.

The findings indicate that informality, work overload, absence of formal registration, non-payment of overtime, denial of paid vacation, and lack of minimum safety conditions increase workers' vulnerability. These factors contribute to the development of occupational stress and *burnout*, aggravated by legal insecurity, financial instability, and perceived injustice in the work environment.

Burnout Syndrome, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, is recognized as an occupational phenomenon and requires proof of causal nexus. In the context of microenterprises, marked by limited resources and the absence of structured occupational health policies, the risk of psychological distress is intensified. Additionally, the Labor Reform is identified as a factor that weakened health and safety protections by prioritizing flexibility in labor relations.

It is concluded that labor violations in microenterprises significantly increase the incidence of *burnout*, reinforcing the need for public policies and institutional actions that ensure dignified working conditions and promote workers' mental health.

**Keywords:** mental health; burnout; microenterprises; labor violations; working conditions.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é fundamental na vida das pessoas, não só como fonte de renda, mas também pela sua profunda influência na saúde física e mental. No Brasil, as microempresas (ME) representam a maior parte dos negócios: de acordo com o Sebrae (2024), houve um crescimento expressivo, mais de 190 mil novas micro empresas foram abertas, um aumento de 16,5% em comparação com 2023 (Brasil, 2024).

A Lei Geral das Microempresas (ME) e da Empresa de Pequeno Porte (EPP), também conhecida como Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, foi instituída pela Lei Complementar nº 123/2006, com o objetivo de regulamentar um tratamento diferenciado e favorecido a esses empreendimentos (Brasil, 2006). O objetivo da referida lei é fomentar o desenvolvimento e a competitividade de Microempresas, Empresas de Pequeno Porte e de Microempreendedores Individuais (MEI) como estratégia de geração de emprego, distribuição de renda, inclusão social, redução da informalidade e fortalecimento da economia.

A importância desta pesquisa é analisar o impacto da saúde mental e psicológica do trabalhador - especialmente os casos de *burnout*, ao sofrer violações de direitos trabalhistas, muitas vezes invisibilizadas e não denunciadas pelo medo de perder o emprego ou por falta de informação. A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que introduziu mudanças significativas nas relações de emprego. Entre as alterações, destacam-se a ampliação da negociação direta entre patrões e empregados (sobre jornada de trabalho, intervalos e banco de horas) e a regulamentação do trabalho intermitente, sem garantias adicionais de proteção ao trabalhador. Além disso, a saúde mental no trabalho ganhou ainda mais destaque com a Lei nº 14.457/2022 (Brasil, 2022), que trouxe mais medidas de prevenção e combate a outras formas de violência no âmbito laboral.

Para isso, a pesquisa adotará uma metodologia de revisão bibliográfica. Os resultados podem ajudar a reforçar a necessidade de maior fiscalização, políticas públicas e ações que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis, mesmo em micro negócios. Por fim, o objetivo é não apenas

identificar os problemas, mas também propor caminhos para melhorar a saúde mental do trabalhador das microempresas, com o respeito aos direitos dos trabalhadores, reforçando que a dignidade no trabalho é essencial para uma sociedade mais justa e equilibrada.

Dentro desse contexto, o tema da pesquisa se insere na relação entre gestão, direitos trabalhistas e saúde mental, buscando entender de que forma as condições de trabalho em microempresas brasileiras influenciam o estado psicológico dos empregados. É possível perceber que, embora essas empresas sejam essenciais para a economia do país, muitas enfrentam dificuldades relacionadas à formalização e ao cumprimento das leis trabalhistas, o que pode criar ambientes de trabalho prejudiciais à saúde mental dos trabalhadores.

O **problema da pesquisa** é como se dá a relação entre as violações dos direitos trabalhistas e o adoecimento psicológico, analisando o impacto disto na saúde mental dos trabalhadores das ME, especialmente os casos de *burnout*.

Desta forma, em síntese, indaga-se (Questão Problema):

**Como as condições de trabalho em microempresas, especialmente no que diz respeito ao cumprimento dos direitos trabalhistas, afetam a saúde mental dos trabalhadores?**

O **objetivo geral** é analisar a relação entre as violações de direitos trabalhistas e adoecimento psicológico dentre os trabalhadores das ME. Já os **objetivos específicos** são mapear as ações ou omissões mais comuns das microempresas em relação aos direitos trabalhistas básicos e apresentar estudos de adoecimentos de trabalhadores em ME.

O método de pesquisa será do tipo descritivo e exploratório, conforme definição de Gil (2017), que afirma que as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Este estudo busca compreender de forma aprofundada o conhecimento existente sobre o impacto das condições de trabalho nas microempresas sobre a saúde mental dos trabalhadores, com foco especial na Síndrome de *Burnout*. Conforme Rossi et al. (2015), quanto maior for a incompatibilidade entre o trabalhador e seu trabalho, maior é a probabilidade de desenvolver *burnout*. Por outro lado, quanto menor for essa incompatibilidade, maior será o nível de comprometimento com o trabalho.

## **2. RELAÇÃO ENTRE AS VIOLAÇÕES DE DIREITOS TRABALHISTAS E O ADOECIMENTO PSICOLÓGICO ENTRE TRABALHADORES DE MICROEMPRESAS**

No Brasil, as microempresas (ME) são essenciais para a economia, contribuindo significativamente para a geração de empregos e para o dinamismo de diversos setores produtivos. Muitas dessas organizações de menor porte, entretanto, operam de forma informal ou com baixa formalização, o que influencia diretamente as condições de trabalho disponibilizadas aos seus trabalhadores e, por consequência, sua saúde física e mental.

A Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 — conhecida como Estatuto Nacional da Microempresa (ME) e da Empresa de Pequeno Porte (EPP) — estabelece a classificação das empresas com base no faturamento bruto anual. De acordo com o Art. 3º, inciso I, considera-se microempresa a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário individual que obtenham receita bruta de até R\$360.000,00 por ano-calendário (Brasil, 2006). Essa classificação aplica-se a diferentes tipos de constituição jurídica e tem como finalidade permitir que tais empresas usufruam de uma série de benefícios e tratamentos diferenciados, entre os quais se destacam a opção pelo regime do Simples Nacional, a redução de obrigações fiscais e vantagens em processos de licitação pública (Brasil, 2006).

Apesar da relevância econômica e social, o contexto das microempresas frequentemente está associado à precarização das relações de trabalho, à escassez de recursos humanos e materiais e à ausência de políticas de gestão de pessoas, fatores que impactam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. A informalidade e a sobrecarga de funções fazem com que muitos empregados ultrapassem os limites legais de jornada, sem a devida compensação, o que pode desencadear quadros de estresse ocupacional e síndrome de *burnout*. Nesse contexto, a observação de Treviño e Nelson (2011, p. 12) é elucidativa, pois destacam que: “A falta de transparência e a percepção de injustiça são fatores críticos que afetam um ambiente de trabalho tóxico, com níveis elevados de estresse e insatisfação frequentemente relatados pelos trabalhadores”.

Atualmente, observa-se uma crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, especialmente em ambientes de trabalho caracterizados por assédio moral, pressões excessivas e violações de direitos trabalhistas. Essas situações vêm ganhando destaque tanto no meio jurídico quanto no campo das políticas públicas e da gestão empresarial, uma vez que repercutem não apenas na vida individual do trabalhador, mas também na produtividade e na sustentabilidade das

próprias microempresas. A citação reforça como elementos como a falta de clareza, a percepção de injustiça e o desequilíbrio nas relações laborais contribuem significativamente para a deterioração da saúde mental no ambiente de trabalho. Nas microempresas, onde os vínculos costumam ser mais informais e a hierarquia é reduzida, as fronteiras entre empregador e empregado se tornam difusas, o que dificulta a reivindicação e a efetivação dos direitos trabalhistas.

Assim, compreender a relação entre as violações trabalhistas e o adoecimento psicológico é essencial para o debate contemporâneo sobre saúde mental no trabalho. Essa pesquisa pretende, portanto, dialogar com o cenário econômico, social e legal do Brasil, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada dos efeitos dessas condições no bem-estar dos trabalhadores e na gestão dessas pequenas organizações.

A análise busca identificar caminhos que promovam ambientes de trabalho mais justos, seguros e mentalmente saudáveis, conciliando o desenvolvimento econômico com a proteção dos direitos humanos e trabalhistas. Dessa forma, o estudo sobre saúde mental de trabalhadores em microempresas — e, especificamente, sobre a relação entre violações trabalhistas e adoecimento psicológico — constitui um passo relevante para compreender os desafios da dignidade laboral no contexto das microempresas brasileiras (OIT, 2019)

## ***2.1 Legislação trabalhista brasileira e a proteção da saúde e segurança do trabalhador***

A legislação trabalhista no Brasil, amparada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal, estabelece um conjunto de direitos e deveres visando a proteção da saúde e segurança no ambiente laboral. O artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal (Brasil, 1988), assegura a: "Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". A CLT, em seus artigos 154 a 201, detalha as diretrizes de segurança e medicina do trabalho, abrangendo a obrigatoriedade de medidas preventivas, exames médicos ocupacionais e a atuação de profissionais especializados (Brasil, 1943).

A Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é o órgão oficial do governo federal responsável por discutir questões de segurança e saúde no trabalho, com foco nas Normas Regulamentadoras (NRs). Seu papel principal é promover o diálogo social, buscando aprimorar as condições e o ambiente de trabalho (BRASIL, 2020).

As Normas Regulamentadoras (NRs), complementares à legislação principal, especificam os requisitos técnicos e os procedimentos relacionados a diversas áreas da segurança e saúde

ocupacional. Normas como a NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que estabelece a obrigatoriedade de identificar, avaliar e controlar os riscos no ambiente de trabalho (BRASIL, 2020); a NR-17 (Ergonomia), que visa a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores (BRASIL, 1978); e outras NRs específicas para diferentes atividades, são instrumentos importantes para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro.

No entanto, a realidade das microempresas brasileiras frequentemente se distancia do ideal preconizado pela legislação. A informalidade, que atinge uma parcela significativa dos trabalhadores nesse setor (Sebrae, 2022), implica uma menor adesão e fiscalização dessas normas e direitos. A ausência de registro formal pode resultar na desconsideração de limites de jornada, na inexistência de intervalos adequados para descanso e na falta de um ambiente de trabalho que minimize os riscos à saúde física e mental. A não aplicação de NRs relevantes, como a NR-17, pode levar a condições ergonômicas inadequadas, contribuindo para o desconforto físico e o estresse.

A negligência na gestão de riscos (NR-1) expõe os trabalhadores a perigos que podem impactar tanto a saúde física quanto a psicológica. A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificando mais de cem dispositivos legais e promovendo uma ampla flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Embora tenha sido justificada como uma medida para modernizar as relações laborais e estimular a geração de empregos, a reforma também trouxe consequências que podem ser consideradas retrocessos na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, especialmente no contexto das microempresas.

Um dos principais pontos de preocupação, após tal reforma, é o enfraquecimento da negociação coletiva. A reforma estabeleceu que o *“negociado prevalece sobre o legislado”* (art. 611-A da CLT), permitindo que acordos individuais se sobreponham à legislação em diversos aspectos, como jornada e intervalos. Essa mudança enfraquece a atuação sindical e aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores, sobretudo nas microempresas, onde há pouca ou nenhuma representação sindical. Essa fragilidade pode resultar em maiores níveis de estresse, insegurança e desgaste emocional (BRASIL, 2017).

Outro aspecto relevante é a criação do trabalho intermitente, modalidade em que o empregado é convocado apenas quando há demanda e recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Essa forma de contratação tende a gerar instabilidade financeira e insegurança

psicológica, fatores associados ao aumento do sofrimento mental e ao sentimento de desvalorização profissional.

A redução dos intervalos intrajornada, permitida mediante acordo, e a flexibilização da jornada de trabalho também implicam riscos à saúde física e mental, pois diminuem o tempo de recuperação do trabalhador e intensificam a carga de trabalho. Além disso, a dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho após a imposição de custas e honorários sucumbenciais para o trabalhador que perde a ação (arts. 790-B e 791-A da CLT) gerou um clima de medo e silenciamento frente às violações de direitos.

Por fim, a extinção da contribuição sindical obrigatória reduziu drasticamente o poder de mobilização e representação dos sindicatos, deixando os trabalhadores — especialmente os de microempresas — mais isolados e desamparados. Essa perda de suporte coletivo pode agravar a solidão organizacional e o sofrimento psíquico, elementos fortemente relacionados ao adoecimento mental no trabalho, incluindo o burnout (BRASIL, 2017).

Em síntese, ao priorizar a flexibilização e a individualização das relações trabalhistas, a Reforma de 2017 acabou por fragilizar as garantias de saúde mental e segurança ocupacional, contrariando o princípio constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF/88) (BRASIL, 1988)

### **3.RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A presente seção formaliza a apresentação e a discussão dos achados obtidos por meio da revisão bibliográfica, conforme a metodologia adotada, com o objetivo de analisar a relação entre as violações de direitos trabalhistas no ambiente das microempresas (ME) e o adoecimento psicológico, com foco na Síndrome de *Burnout* (Brasil, 2006 ; Brasil, 2022)

#### **3.1 O Cenário da Microempresa: Achados de Precarização e Vulnerabilidade**

O contexto das microempresas no Brasil, embora essencial para a economia, conforme indicado pelo crescimento expressivo (Sebrae, 2024 ), apresenta um ambiente laboral frequentemente marcado pela precarização e pela informalidade (Sebrae, 2022 )

O artigo identificou que a informalidade e a escassez de recursos humanos e materiais nas MEs criam um cenário propício para o descumprimento dos direitos laborais (Druck, 2017).

Dentre os achados da revisão que configuram violações e fatores de risco psicossocial, destacam-se

- **Sobrecarga e Exaustão:** A necessidade de poucos funcionários desempenharem múltiplas funções leva à sobrecarga de trabalho e à exaustão física e mental, sendo um fenômeno recorrente nas MEs (Silva; Costa, 2021; Dejours, 2015 ).
- **Insegurança e Injustiça:** A ausência de registro formal gera insegurança jurídica e financeira (Druck, 2020 ). A percepção de injustiça, o não pagamento de horas extras e a negação de férias alimentam um “ambiente de trabalho tóxico” (Treviño; Nelson, 2011 ), além de gerar desmotivação e sensação de invisibilidade (Seligmann-Silva, 2011 )
- **Ambiente de Risco:** A falta de clareza nos papéis e responsabilidades intensifica o estresse e a sensação de falta de controle (Borges; Barbosa, 2020 ), enquanto a ausência de condições mínimas de segurança provoca medo e ansiedade (Brasil, 1990 ).

Os achados ainda apontam que o ambiente das microempresas, com a carência de suporte institucional e a informalidade, reforça o sentimento de vulnerabilidade e desamparo (Souza; Ramires, 2022 ).

### **3.2 A Relação Direta entre Violações e a Síndrome de *Burnout***

O *Burnout*, um fenômeno psicossocial resultante de estresse crônico laboral não gerenciado (Gliná; Rocha, 2016 ), se manifesta em três dimensões interligadas (Maslach; Leiter, 2001; Maslach; Jackson, 1993 ):

1. **Exaustão Emocional:** diretamente causada pela sobrecarga e pela negação de pausas e férias (Dejours, 2015 ).
2. **Despersonalização:** influenciada pela sensação de injustiça e pelo cinismo gerados pelas violações.
3. **Redução da Realização Pessoal:** intensificada pela falta de reconhecimento e pela instabilidade no emprego.

No campo legal, a síndrome é enquadrada como fenômeno ocupacional pela CID-11 (OMS, 2022 ) e está na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Brasil, 1999 ). Contudo, por ser considerada atípica, demanda a comprovação de nexo causal (Silva, 2020 ). É nesse ponto que as violações trabalhistas se tornam cruciais, pois elas são a manifestação concreta das condições que levam ao adoecimento

A precarização das relações laborais, uma marca das pequenas empresas, tende a ampliar as condições de exploração e intensificação do ritmo de trabalho (Antunes, 2018 ), afetando diretamente a saúde mental. A pressão por produtividade em ambientes com pouca estrutura também eleva os níveis de estresse (Maslach; Leiter, 2017 ).

### 3.3 A Lei como Fator de Fragilização

A discussão dos resultados aponta a legislação como um fator que, paradoxalmente, pode agravar o cenário de vulnerabilidade. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017 ), ao estabelecer que o “negociado prevalece sobre o legislado” e ao criar o trabalho intermitente, trouxe consequências que enfraqueceram a proteção da saúde e segurança (Brasil, 2017 ).

Ao priorizar a flexibilização e a individualização das relações, a Reforma fragilizou as garantias de saúde mental e segurança ocupacional, contrariando o princípio constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho (Brasil, 1988 ). Em síntese, a lacuna entre a proteção legal prevista (CLT, NRs) e a realidade das microempresas, agravada pela falta de estrutura para implementar políticas de saúde ocupacional (SEBRAE, 2024 ), cria um cenário de vulnerabilidade que aumenta a probabilidade de desenvolvimento do *Burnout* (Antunes, 2018; Seligmann-Silva, 2011 ).

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A não observância da legislação trabalhista em microempresas pode ser um fator crucial no aumento do risco de desenvolvimento da síndrome de burnout. A ausência de limites claros para a jornada de trabalho e a falta de pausas adequadas aos direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contribuem diretamente para a exaustão emocional. Da mesma forma, a negligência em relação às normas de segurança e saúde no trabalho (NRs) gera um estado contínuo de estresse ocupacional, alimentando tanto a exaustão quanto a despersonalização. A inexistência de mecanismos eficazes de prevenção e combate ao assédio moral também cria um ambiente de trabalho hostil, reconhecido como fator de risco significativo para o *burnout*.

O local de trabalho desempenha um papel essencial no bem-estar mental das pessoas. Nas microempresas, essa relação se apresenta de maneira específica e intensa, onde a fragilidade estrutural e a informalidade frequentemente criam um ambiente que favorece o desgaste da saúde psicológica. Este capítulo investiga como as condições de trabalho nessas pequenas empresas, permeadas por infrações de direitos, funcionam como fatores prejudiciais.

Parte da ideia de que a organização do trabalho, ao ignorar as normas e a subjetividade do trabalhador, resulta não apenas em insegurança legal, mas também em um agravamento de problemas psicológicos. Serão avaliados os fatores psicossociais característicos desse cenário, as violações trabalhistas que os evidenciam e as repercussões dessas condições sobre a saúde mental, culminando na análise de agravantes específicos presentes nas microempresas. O debate é apoiado por uma base teórica que relaciona a capacidade nociva do trabalho à sua estrutura organizacional, além de um conjunto de leis que, apesar de existir, muitas vezes se revela ineficaz na salvaguarda dos trabalhadores nesse setor.

Dessa forma, conclui-se que o problema de pesquisa – a relação entre as violações dos direitos trabalhistas e o adoecimento psicológico – é estabelecido pela precarização das relações laborais, que culmina em ambientes de trabalho tóxicos, inseguros e geradores de estresse crônico, aumentando a incidência da Síndrome de Burnout. Os achados reforçam, portanto, que a flexibilização das leis e a informalidade nas microempresas fragilizam as garantias de saúde mental e segurança ocupacional, contrariando o princípio constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho. Para mitigar esses impactos, sugere-se a implementação urgente de políticas públicas voltadas à proteção integral do trabalhador, o fortalecimento da fiscalização nos micro negócios e a promoção de ações que garantam um ambiente laboral saudável, justo e respeitoso. O respeito aos direitos do trabalhador não é apenas uma obrigação legal, mas uma condição indispensável para a construção de uma sociedade mais equilibrada e com dignidade humana no trabalho.

## REFERÊNCIA

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C. **Trabalho, subjetividade e sofrimento psíquico nas organizações contemporâneas**. Psicologia & Sociedade, v. 32, 2020.

BRANDÃO, Z. **A dialética macro/micro na sociologia da educação**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 113, p. 153-165, jul. 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 dez. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022. Seção 1.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html). Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **23ª reunião da Comissão Tripartite Paritária Permanente define novas regras de segurança e saúde no trabalho**. Portal Gov.br, 12 dez. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria SEPRT nº 6.735, de 10 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 14 nov. 2025.  
CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DRUCK, G. **A precarização social do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2020.  
 DRUCK, G. **A precarização social do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores**.  
 Revista Trabalho, Educação e Saúde, v. 15, n. 3, 2017

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. **Saúde mental no trabalho: da teoria à prática**. In:  
 GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (org.). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São  
 Paulo: Roca, 2016.

MASLACH, C. **Burnout: A multidimensional perspective**. In: SCHAUFELI, W. B.;  
 MASLACH, C.; MAREK, T. (org.). *Professional burnout: Recent developments in theory and  
 research*. New York: Taylor & Francis, 1993. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/profile/ChristinaMaslach/publication/263847970\\_Burnout\\_A\\_Multidimensional\\_Perspective](https://www.researchgate.net/profile/ChristinaMaslach/publication/263847970_Burnout_A_Multidimensional_Perspective). Acesso em: 6 set. 2021.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Burnout: stress at the workplace**. New York: Routledge,  
 2017.

NETO, J. R. **A Síndrome de Burnout**. 2016.

NICOLAU, A. K. et al. **Síndrome de Burnout: uma análise da literatura**. [Dados de  
 publicação não informados].

PREVIÑO, L. K.; NELSON, K. A. **Gestão da ética empresarial: falar claro sobre como  
 fazer a coisa certa**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

ROSSI, A. M. R.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho:  
 stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015.

SEBRAE. **Panorama dos pequenos negócios: informalidade no Brasil**. Brasília: SEBRAE,  
 2022.

SEBRAE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. Brasília, 2022. Disponível  
 em: <https://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 10 out. 2023.

SEBRAE. **Anuário do Trabalho nos Pequenos Negócios**. Brasília: SEBRAE, 2024.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**.  
 São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, J. A. R. de O. **A covid-19 como doença ocupacional: nexos causal e concausal**.  
 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 88, p.  
 117-138, maio 2020.

SILVA, L. P.; COSTA, F. A. **Burnout e condições de trabalho em micro e pequenas  
 empresas brasileiras**. Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho, v. 21, n. 2, p.  
 123-136, 2021.

SOUZA, R. A.; RAMIRES, M. V. **Saúde mental e trabalho em microempresas: desafios e  
 perspectivas**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 25, n. 1, p. 45-58, 2022.

SOUZA, R. P. de; COSTA, M. F. da. **Síndrome de Burnout: desenvolvimento e validação  
 de escala psicofísica de razão**. Belo Horizonte: Dialética, 2024. E-book. Disponível em:  
<https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 8 maio 2025.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. **Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e estratégias de coping no trabalho**. Estudos de Psicologia (Natal), v. 7, n. 1, p. 37-46, jan./jun. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/JZYHqLfbXyfxWg3vTHQBk6x/>. Acesso em: 16 maio 2025.

TEIXEIRA, T. M. C.; VALENTIM, M. L. P. **Cultura organizacional: uma análise da microempresa familiar informal**. Revista Ciências Administrativas, v. 17, n. 2, p. 447-464, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **A Síndrome de Burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador**. TST Porto Alegre, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 52-78, jan./mar. 2024