



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

OSMANI APARECIDO RIBEIRO JUNIOR

**SÍNDROME DE *BURNOUT* E A SUA CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA
OCUPACIONAL**

**ARIQUEMES - RO
2025**

OSMANI APARECIDO RIBEIRO JUNIOR

**SÍNDROME DE *BURNOUT* E A SUA CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA
OCUPACIONAL**

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário
FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para
a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Sheliane Santos Soares do
Nascimento

**ARIQUEMES - RO
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) Autor(a)

R484s RIBEIRO JUNIOR, Osmani Aparecido

Síndrome de *burnout* e a sua classificação como doença ocupacional/
Osmani Aparecido Ribeiro Junior – Ariquemes/ RO, 2025.

23 f. il.

Orientador(a): Profa. Ma. Sheliane Santos Soares do Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro
Universitário Faema - UNIFAEMA

1.*Burnout*. 2.Doença ocupacional. 3.Empresa. 4.Síndrome. I. Nascimento,
Sheliane Santos Soares do. II.Título.

CDD 340

Bibliotecário(a) Isabelle da Silva Souza

CRB 11/1148

OSMANI APARECIDO RIBEIRO JUNIOR

**SÍNDROME DE *BURNOUT* E A SUA CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA
OCUPACIONAL**

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário
FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para
a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Sheliane Santos Soares do
Nascimento

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Sheliane Santos Soares do Nascimento (orientadora)
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Me. Paulo Roberto Meloni Monteiro Bressan (examinador)
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Esp. Bruno Neves da Silva (examinador)
Centro Universitário FAEMA - UNIFAEMA

**ARIQUEMES - RO
2025**

*Dedico este trabalho primeiro a Deus,
aos meus pais, familiares, amigos e a
instituição Unifaema, que me
apoiam e incentivaram a seguir em
frente com meus objetivos.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS E PANORAMA GERAL SOBRE A SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	10
3 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA DOENÇA À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	Erro! Indicador não definido.
4 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> NO BRASIL	14
5 MÉTODOS DE PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>.....	14
6 OS REFLEXOS DA CLASSIFICAÇÃO NO RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS E DIREITOS DO TRABALHADOR.....	15
7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	20
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	23
ANEXO A - DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO.....	25

SÍNDROME DE *BURNOUT* E A SUA CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

BURNOUT SYNDROME AND ITS CLASSIFICATION AS AN OCCUPATIONAL DISEASE

Osmani Aparecido Ribeiro Junior¹
Sheliane Santos Soares do Nascimento²

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* é uma doença ocupacional reconhecida recentemente pela Organização Mundial da Saúde (OMS), sendo resultante do estresse no ambiente de trabalho, o crescimento acentuado na última década vem acendendo um alerta nas autoridades e estado. Este trabalho tem como seu principal objetivo analisar quanto aos impactos jurídicos, gerados pela classificação da síndrome como doença ocupacional, tanto na previdência como nas responsabilidades das empresas prevenção, conforme o ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa abordou de forma qualitativa, baseando-se na análise bibliográfica e jurisprudenciais, com foco principal na legislação previdenciária e trabalhista, bem como na análise de decisões recentes sobre a responsabilização dos empregadores em caso de *Burnout*. Os Resultados da pesquisa mostram que o aumento drástico nos casos de *Burnout*, ocasionam impactos que podem sobrecarregar e prejudicar o sistema previdenciário, bem como constatou o avanço nas medidas de prevenção da síndrome desde seu reconhecimento como doença ocupacional. Ante o exposto chega-se a conclusão que uma ação conjunta de conscientização e prevenção do *Burnout* é a medida mais eficaz para frear o crescimento descontrolados dos casos no Brasil, através de programas de saúde mental e de adaptações no ambiente corporativos a fins de gerarem um melhor bem estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: *burnout*; doença ocupacional; empresa; síndrome.

ABSTRACT

Burnout Syndrome is an occupational disease recently recognized by the World Health Organization (WHO), resulting from stress in the workplace. Its sharp increase in the last decade has raised concerns among authorities and the state. This work aims to analyze the legal impacts of classifying the syndrome as an occupational disease, both in terms of social security and the responsibilities of companies in prevention, according to Brazilian law. The research was qualitative, based on bibliographic and jurisprudential analysis, focusing primarily on social security and labor legislation, as well as the analysis of recent decisions on employer liability in cases of Burnout. The research results show that the drastic increase in Burnout cases can overburden and harm the social security system, and also noted the progress in preventive measures for the syndrome since its recognition as an occupational disease. In light of the above, it can be concluded that a joint effort to raise awareness and prevent burnout is the most effective measure to curb the uncontrolled growth of cases in Brazil, through mental health

¹ Acadêmico do curso de Direito pelo Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

² Advogada civilista, coordenadora e professora do curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA, com especialização em Direito Ambiental, Agronegócio e Bancário. Mestra em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela Universidade Federal de Rondônia.

programs and adaptations in the corporate environment aimed at generating better well-being for workers.

Keywords: burnout; occupational disease; company; syndrome.

1 INTRODUÇÃO

A correlação entre o Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho constitui um dos pilares da tutela jurídica do trabalhador, na medida em que ambos os ramos, ainda que autônomos, podem se apresentar complementares. O Direito Previdenciário, assegura os benefícios decorrentes de infortúnios laborais, acidentes de trabalho, aposentadorias e licenças, e atua na proteção social, mitigando os efeitos nocivos da exploração capitalista (Martinez, 2022). Já o Direito do Trabalho, disciplina a relação jurídica entre empregado e empregador, e busca a harmonização dos interesses contrapostos, estabelecendo limites à autonomia privada patronal (Delgado, 2020).

Ambos os ramos, embora autônomos, complementam-se em um mesmo argumento, que é resguardar o indivíduo que, na lógica capitalista, encontra-se em posição de hipossuficiência. É justamente nessa simbiose que se insere a discussão sobre a Síndrome de *Burnout*, recentemente reconhecida como doença ocupacional, trazendo novas repercussões no ordenamento jurídico trabalhista e previdenciário (Martinez, 2022).

Cumpram aqui destacar que, as relações de trabalho, ao longo da história, sofreram mutações. Se em épocas pretéritas o labor era compreendido apenas como meio de subsistência, com legislações rudimentares e insuficientes para conferir ao trabalhador qualquer proteção, o avanço das lutas sociais trouxe conquistas com direitos positivados, garantias mínimas e maior valorização do trabalho humano (Delgado, 2020).

Todavia, mesmo diante dessa evolução, surgem novos dilemas. O desenvolvimento de patologias de ordem psíquica tornou-se recorrente na sociedade, que é constituída pelo imediatismo, cobrança exacerbada de produtividade e incessante busca pela perfeição (Fernandes, 2014). Nesse cenário, magistrados e doutrinadores voltaram a atenções para a análise das doenças mentais que se originam no ambiente de trabalho, com destaque para a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional.

Considerando tais aspectos, cumpre salientar que a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2022, incluiu a Síndrome de *Burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), enquadrando-a como patologia relacionada ao meio laboral (Franco et al., 2019). A

partir desse reconhecimento, o ordenamento jurídico brasileiro trouxe novos contornos no que concerne à concessão de benefícios previdenciários, à caracterização de nexo causal entre doença e trabalho, bem como à responsabilização dos empregadores diante da inobservância de medidas de prevenção e saúde ocupacional.

Atualmente no Brasil segundo dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, mais de 30% dos brasileiros sofrem com a Síndrome de *Burnout*, segundo o estudo foram identificado mais de 1.458 casos de síndrome de *Burnout* no Brasil entre 2014 e 2024, um aumento de mais de 1.000% na última década. Dentre os mais afetados como a síndrome estão as mulheres com faixa etária de 35 a 49 anos, que correspondem a 71,60% dos casos, segundo a pesquisa atribui-se o alto número entre as devido a dupla jornada de trabalho e as altas cobranças sociais (ANAMT, 2025).

Nesse diapasão, delimita-se o presente estudo à investigação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, enfatizando seus reflexos jurídicos no âmbito trabalhista e previdenciário. A pesquisa se restringirá à análise da evolução conceitual da patologia, do seu enquadramento normativo e dos impactos na responsabilização patronal, sem, contudo, adentrar em aspectos clínico-médicos ou terapêuticos, que escapam ao objeto da ciência jurídica.

A justificativa da pesquisa reside na atualidade e relevância do tema. Em um mundo pautado pela lógica da hiperprodutividade, o adoecimento psíquico decorrente do trabalho tornou-se recorrente. Portanto, a caracterização da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional merece mais discussões no meio acadêmico.

O presente estudo adota o método dedutivo, partindo de premissas acerca da tutela jurídica da saúde do trabalhador e da caracterização das doenças ocupacionais, para então alcançar a análise da Síndrome de *Burnout* e seus reflexos no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e de caráter teórico e básico, uma vez que se propõe a discutir conceitos, princípios e normas jurídicas à luz da doutrina e da jurisprudência, sem recorrer a dados estatísticos. A opção metodológica justifica-se pelo caráter do objeto de estudo, que demanda interpretação do ordenamento jurídico vigente. A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica, a partir de material já produzido sobre a temática, englobando teses, dissertações, artigos científicos, normas jurídicas, legislação infraconstitucional, jurisprudência e livros.

O objetivo do estudo consiste em analisar a Síndrome de *Burnout* e sua classificação como doença ocupacional e seus impactos no ordenamento jurídico brasileiro. Como objetivos específicos, pretendendo, analisar o panorama geral e conceitual da Síndrome de *Burnout*; analisar os impactos que ela gera nos indivíduos e no ambiente de trabalho; discutir os reflexos

da classificação no reconhecimento de benefícios e direitos do trabalhador. O intuito do estudo é entender mais sobre a Síndrome de Burnout e sua história, de onde surgiu o termo, quais são seus sintomas e causas, trazer ao público uma visão mais palpável, de o quão importante foi a sua classificação como doença ocupacional para a vida do trabalhador. Demonstrar os impactos e alterações nas responsabilidades dos empregadores devido a sua classificação como doença do trabalho, trazer de forma cristalina aos trabalhadores através das normas e ordenamentos jurídicos o que mudou e como deve ser na prática.

2 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS E PANORAMA GERAL SOBRE A SÍNDROME DE *BURNOUT*

A expressão “Síndrome De *Burnout*” foi usada pela primeira vez pelo psicólogo Herbert Freudenberger há mais de quarenta anos, descrevendo-a como uma condição de exaustão mental e física causada pela vida profissional. Em 2019, o *Burnout* foi reconhecido como uma síndrome do ponto de vista médico através da Organização Mundial da Saúde, diante dos casos em números expressivos de diversos funcionários e jovens (Lima; Fernandes, 2021).

Para Quartilho e Becker (2025), a síndrome caracteriza-se por três dimensões: estado de exaustão emocional, despersonalização e uma percepção de baixa realização profissional, que é acompanhada por sintomas físicos e psicológicos, e difere da simples fadiga e cansaço mental. Corroborando com tal perspectiva, Silva *et al.* (2015, p. 2) explica sobre a concepção do *burnout* a partir da abordagem da psicóloga Maslach:

A abordagem da psicóloga Maslach (1976) [...] considera o *burnout* um construto formado por três dimensões: 1) Exaustão Emocional (EE): ocorre quando o profissional experimenta sentimentos de fadiga e falta de recursos emocionais (energia) para lidar com situações estressoras e com altas exigências no trabalho; 2) Despersonalização (DE): manifesta-se por atitudes negativas e de insensibilidade para com as pessoas no trabalho, por comportamentos de isolamento ou afastamento dos colegas e clientes e pelo endurecimento afetivo nas relações interpessoais; e 3) reduzida Realização Profissional (rRP): que se manifesta pela sensação de baixa satisfação com a execução do trabalho, sentimento de desapego pelo trabalho e de frustração profissional.

Nessa abordagem, a Síndrome de *Burnout* é compreendida como resultado de uma interação entre o trabalhador e o seu ambiente, um processo relacional que envolve, simultaneamente, demandas organizacionais, recursos disponíveis, valores institucionais e a qualidade das relações interpessoais. Em outras palavras, a gênese do adoecimento não reside exclusivamente em traços de personalidade ou fragilidades individuais, mas, sobretudo, na

percepção que o profissional desenvolve acerca de suas condições de trabalho: carga horária extensiva, pressão por produtividade, conflitos de equipe, ambiguidade de papéis, ausência de apoio gerencial e reconhecimento inadequado (Patrício; Dantas; Barros, 2020).

Conforme Barbosa et al. (2021), a exaustão emocional manifesta-se pela ausência ou redução de energia e entusiasmo, acompanhada de uma sensação persistente de esgotamento dos recursos físicos e emocionais. A condição está associada à percepção de sobrecarga, na qual o profissional sente que sua energia é drenada pelo exercício diário laboral e pelo contato com as dificuldades pessoais próprias e dos colegas de trabalho e/ou público/paciente sob sua responsabilidade.

Como aponta Caixeita *et al.* (2021), a despersonalização, por sua vez, é evidenciada pelo estabelecimento de uma postura impessoal por parte do profissional em relação àqueles que necessitam de atenção. O comportamento caracteriza-se por respostas negativas, insensíveis diante de diversas situações do ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, o trabalhador tende a adotar uma visão objetificada das pessoas assistidas, tratando-as como objetos, o que leva à diminuição do envolvimento emocional nas relações de cuidado.

A terceira dimensão, denominada reduzida realização profissional, traduz-se na inclinação do trabalhador em realizar autoavaliações negativas. Isso inclui sentimentos de incompetência, baixa produtividade e falta de êxito nas atividades desempenhadas. Essa percepção está vinculada à ausência de reconhecimento e valorização profissional, fatores que favorecem a insatisfação e comprometem a motivação e o desempenho (Lima; Fernandes, 2021).

Ainda sobre as manifestações do *burnout*, segundo Caixeta *et al.* (2021), explica que os sintomas podem se apresentar fisicamente, a partir de alterações de humor, dificuldades de concentração, dores de cabeça, dores musculares, insônia, além de insegurança, negatividade, sentimentos de fracasso, dentre outros.

3 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA DOENÇA À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Ainda que a Síndrome de *Burnout* seja associada a manifestações de ordem psíquica, caracterizando-se por sintomas como exaustão extrema, sentimentos de ineficácia, ansiedade e distanciamento afetivo, é certo que se trata de uma condição além da esfera estritamente psicológica.

A doença, está relacionada ao trabalho, resultante das condições organizacionais, do excesso de demandas laborais e da pressão pela produtividade. Tal natureza laboral foi, inclusive, segundo Franco *et al.* (2019), reconhecida pela 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS), aprovada na 72ª Assembleia Mundial da Saúde e vigente desde 1º de janeiro de 2022, que a reclassificou sob o código QD85, no tópico “Problemas associados ao emprego ou desemprego”. Esse enquadramento afasta a concepção subjetiva da síndrome e a insere no rol das enfermidades vinculadas ao ambiente ocupacional.

Do ponto de vista trabalhista, a inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional guarda plena consonância com os princípios consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) e a redução dos riscos inerentes ao labor, mediante normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Nessa perspectiva, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu (Art. 157 inciso II) - Cabe às empresas, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, em harmonia com a Lei nº 8.213/91, prevê a possibilidade de equiparação entre a doença profissional e o acidente do trabalho, estabelecendo a responsabilidade do empregador no tocante à adoção de medidas preventivas e à reparação dos danos advindos da atividade desempenhada. Assim, quando diagnosticado o *Burnout* como decorrente das condições laborais, reconhece-se o nexo causal indispensável para fins de proteção trabalhista (Neto; Moreira; Cruz, 2023).

4 SINDROME DE BURNOUT NO BRASIL.

O Brasil atualmente vive uma epidemia sem precedentes do *Burnout*, estudos recentes mostram números alarmantes do crescimento na última década.

Atualmente no Brasil mais de 30% dos brasileiros sofrem com a Síndrome de *Burnout*, foram identificados mais de 1.458 casos de síndrome de *Burnout* no Brasil entre 2014 e 2024, um aumento exponencial de mais de 1.000% na última década (INSS 2023).

Figura - 1 *Burnout*: o Brasil enfrenta uma epidemia de exaustão no trabalho?



Fonte: BBC News Brasil

Dentre e os mais afetados como a síndrome estão as mulheres com faixa etária de 35 a 49 anos, que correspondem a 71,60% dos casos, o auto número entre as mulheres atribui-se devido a dupla jornada de trabalho e as altas cobranças sociais.

A região mais afetada pela síndrome é Região Sudeste, que detém mais da metade dos casos (52,81%). Esse cenário pode estar relacionado à intensa industrialização e urbanização dos grandes centros, onde a carga horaria tende a ser mais desgastantes e longo período de transito na volta pra casa tende agravar a situação (ANAMT, 2025).

Os sintomas de *Burnout* são; sensação persistente de cansaço extremo, dificuldade de concentração, irritabilidade, ansiedade e alterações no sono, como insônia ou sonolência excessiva. Em alguns casos dores de cabeça frequentes, tensão muscular, problemas gastrointestinais, desinteresse pelo trabalho e perda de motivação. Nos casos mais extremos o trabalhador pode apresentar depressão, isolamento social e até pensamentos suicidas (COFEN, 2025).

5 METODOS DE PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

As empresas são responsáveis pelo ambiente de trabalho e garantidora do bem estar dos trabalhadores, e desempenham papel importante para garantir saúde e segurança para seus trabalhadores. O esgotamento físico e emocional que afeta o trabalhador não é só uma questão de saúde individual, mas sim uma questão coletiva pois afeta diretamente a dinâmica organizacional da empresa (Brasil, 2025).

Para combater a Síndrome de *Burnout*, se faz necessário a criação de políticas de assistência ao trabalhador, para que possa a ele ser oferecido assistência psicológica e recursos para promover o bem-estar emocional. A implementação de tais medidas pela empresa demonstra o seu compromisso com a saúde mental de seus trabalhadores, o que por sua vez reduz os riscos de síndromes bem como melhora a produtividade dos trabalhadores e consequentemente a dinâmica organizacional da equipe. A criação de áreas de lazer no ambiente corporativo, é medida importante para que os trabalhadores possam lidar com o stress diário do ambiente de trabalho (Brasil, 2025).

A capacitação de líderes e gestores é um passo importante para a melhor promoção do bem-estar corporativo. Capacitar os líderes e gestores para que possam identificar com mais facilidades os primeiros sinais de esgotamento físico e mental contribui diretamente para a diminuição dos casos de síndromes ocupacionais. Os treinamentos devem incluir a sensibilidade dos líderes em reconhecer os sinais iniciais bem como, a capacidade de desenvolverem diálogos abertos com os colaboradores e na capacidade de pacificação e soluções de conflitos no âmbito corporativo.

Outro fator importante para o desenvolvimento do *Burnout*, são o excesso de cobranças, metas excessivas e irreais, prazos e demandas desproporcionais e jornadas de trabalho, longas e desgastantes. Nesse sentido se faz necessário que a empresa ajuste as cargas horárias e revise suas metas e prazos para que se tornem mais reais e de acordo com a capacidade de sua equipe. Outro ponto importante é a promoção de pausas regulares durante o expediente, e a flexibilização de horários, para que os trabalhadores possam desancar e assim manter seu bem-estar.

Para criar uma rotina de trabalho saudável a empresa deve adotar políticas que concilie o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, evitando a comunicação e exigência de trabalhos fora da jornada de trabalho. A promoção do bem-estar corporativo deve ser considerada uma questão de saúde, como revisto na (Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho), que estabelece parâmetros para a condições de trabalho que visa,

adaptar as condições psicológicas dos trabalhadores para que possam exercer seus ofícios com maior segurança, conforto e desempenhos eficientes.

A Norma Regulamentadora 17 dispõe sobre o estresse laboral nos itens 6.14:

“Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores (BRASIL, 2022. p. 4)”

A adoção das normas de segurança ocupacional e a implementação de políticas de ergonomia previnem, ainda, problemas físicos e psicológicos, ao cumprir essas normas e diretrizes as empresas não só se adequam as normas legais, mas também fornece um maior bem-estar para seus trabalhadores. Portanto cabe as empresas adotarem práticas que previnam o surgimento de transtornos como a Síndrome de *Burnout*, através de políticas ergonômicas, que promovam o bem-estar, capacitação de lideranças, adequação de metas e cargas horarias, para a criação e manutenção de um ambiente saudável de trabalho (Brasil 2022).

6 OS REFLEXOS DA CLASSIFICAÇÃO NO RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS E DIREITOS DO TRABALHADOR

A classificação da Síndrome de *Burnout* como doença do trabalho, traz inúmeros benefícios aos trabalhadores, benefícios estes como estabilidade ao trabalhador quando readaptado e auxílio acidente, conforme previstos nos Artigos 86 e 118 da Lei 8.213/91, e em casos mais severos na qual o trabalhador se torna incapaz de voltar ao trabalho, terá direito a aposentadoria por incapacidade permanente.

A classificação da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional gerou também reflexos nas responsabilidades das empresas, conforme prevista na CLT em seu Art. 157 inciso II, na qual traz ao empregador a responsabilidade de garantir medidas que previnam acidentes de trabalho.

Quando comprovada a responsabilidade do contratante a para o fator gerador da moléstia, e se comprovada a incapacidade permanente do trabalhador, a justiça do trabalho tem sido clara em seus entendimentos recentes em que, devera a empresa ser condenada nos termos do (Art. 950 caput do CDC), a pagar pensão vitalícia ao trabalhador. Nesse sentido, trago julgados recentes do TST e TRT3, vejamos:

RECURSO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. SÍNDROME DE *BURNOUT*. RESPONSABILIDADE CIVIL. O volume exacerbado de trabalho foi considerado pela perícia um dos fatores a desencadear a moléstia que acometeu o autor, circunstância apurada nos autos, com a fixação de jornada extra a ser paga, inclusive, incidindo na espécie o dever de reparação por culpa da empresa. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. SÍNDROME DE *BURNOUT*. CONCAUSA. ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO. No caso concreto, a prova pericial concluiu que o trabalho teria operado em concausa para o quadro de doença psiquiátrica do reclamante, estando ele sob cuidados medicamentosos ao tempo da rescisão do contrato de trabalho, circunstância na qual tem-se por operado acidente de trabalho por equiparação, dando azo ao pagamento do período estabilitário. Recurso provido, no particular. (BRASIL – Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região - ROT: 00007253420205130023 0000725-34.2020 .5.13.0023, Data de Julgamento: 17/05/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2022)

Podemos observar que no julgado acima os nobres julgadores usaram em matéria de convencimento, a concausa que gerou a síndrome de *Burnout*, ao trabalhador, através da constatação em perícia e seguindo a analogia dos julgadores, uma vez que o fator gerador da síndrome é o trabalho, tal doença se equipara a acidente de trabalho, com isso a luz da legislação vigente, o trabalhador adquire estabilidade ao se recuperar. Vejamos a seguir outro julgado que demonstra de forma prática mais um dos efeitos gerados pela classificação da síndrome de *Burnout* como doença ocupacional;

RECURSO DE REVISTA - DOENÇA OCUPACIONAL - NEXO CONCAUSAL - CULPA DA EMPRESA NO EVENTO DANOSO - AMBIENTE DEGRADANTE E MÉTODOS DE TRABALHO INADEQUADOS. 1. De acordo com a teoria da causalidade adequada, as concausas preexistentes - patologia anterior, predisposição genética do trabalhador ou caráter degenerativo da moléstia - não eliminam a relação de causalidade. Se as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante potencializaram ou agravaram a moléstia preexistente ou degenerativa, a doença deve ser considerada ocupacional, em razão da concausa com origem no trabalho. 2. Além disso, nos termos do art. 157, I e II, da CLT, o empregador deve propiciar condições salubres de trabalho aos seus empregados e a redução dos riscos inerentes ao serviço, como exigem as normas de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho. 3. No caso, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório existente nos autos, especialmente a prova pericial, documental e testemunhal, verificou que a

moléstia psiquiátrica da reclamante (síndrome de *burnout*) tem nexo de concausalidade com as atividades laborais desenvolvidas em benefício da empresa e a reclamada agiu com culpa para a ocorrência da doença, pois exerceu pressão excessiva sobre a empregada, com uma estrutura organizacional contendo metas exorbitantes, ausências de pausas intrajornadas e exigência mental de prazos diários, causando esgotamento profissional. 4. É inadmissível recurso de revista em que, para chegar à conclusão pretendida pela reclamada, seja imprescindível o reexame do contexto fático-probatório dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. DOENÇA OCUPACIONAL - DANOS MATERIAIS - INDENIZAÇÃO EM PARCELA ÚNICA - INCAPACIDADE TOTAL PERMANENTE. O art. 950, caput, do Código Civil determina que, caso a lesão à saúde perpetrada pelo ofensor acarrete a incapacidade para o trabalho, faz jus o trabalhador à pensão mensal, correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou ou da depreciação sofrida. Dessa forma, se a moléstia laboral incapacitou totalmente a reclamante para o trabalho exercido, é devida indenização material. Recurso de revista não conhecido. MULTA DO ART. 475-J DO CPC/1973 - INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. 1. No entendimento deste relator, a multa estampada no art. 475-J do CPC/1973 (atual art. 523, § 1º, do CPC/2015) é plena e imediatamente aplicável na esfera trabalhista, considerando a omissão da legislação processual especial e a sua compatibilidade com o processo judiciário do trabalho. 2. Entretanto, com a ressalva de meu posicionamento, o Tribunal Pleno do TST, no julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 1786-24.2015.5 .04.0000, definiu que não se admite a aplicação supletiva das normas processuais civis que regem as hipóteses de cumprimento da sentença, pois a CLT regula de modo distinto e específico o procedimento de execução por quantia certa (arts. 880, caput, 882 e 884 da CLT). 3 . Por conseguinte, considerando a tese jurídica vinculante definida em recurso de revista repetitivo, inaplicável ao processo do trabalho a multa prevista no art. 475-J do CPC/1973. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL – Tribunal Superior do Trabalho - RR: 675005020125210003, Relator.: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 26/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2019)

De acordo com os julgados acima mencionados, se comprovado pelo trabalhador a existência da moléstia bem como o vínculo com sua atividade ocupacional. Uma vez comprovada o nexo causalidade a Síndrome de *Burnout* e considerada doença ocupacional, o que torna a responsabilidade objetiva do empregador, ou seja independe de dolo ou culpa. Assim devera a empresa ser condenada a indenização ao trabalhador, por práticas abusivas que contribuíram para o desenvolvimento da Síndrome.

Nesse sentido podemos observar que o reconhecimento da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional trouxe ao trabalhador, segurança jurídica e benefícios que antes não lhe era dato. Trazendo também mais responsabilidades as empresas e reforçando ainda mais a necessidade de se adotar medidas para que previna o esgotamento mental dos colaboradores.

A doença ocupacional é equiparada ao acidente de trabalho, quando diagnosticada a síndrome a empresa deve preencher o CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho nos termos art. 22 da lei 8.213/91, para assegurar ao trabalhador o recebimento de seus direitos, segundo o artigo 118 da lei de benefícios da previdência social, lei 8.213, “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.” (BRASIL, 1991). O intuito é para que o trabalhador possa se recuperar no período de readaptação sem preocupações com demissão.

Vejamos também julgados recentes que reafirma a o direito adquirido pelo trabalhador, de poder se aposentar em casos severos onde a síndrome *Burnout* afeta o trabalhador de forma permanente;

EMENTA REMESSA NECESSÁRIA - PREVIDENCIÁRIO - SENTENÇA DE PROCEDÊNCIA - AÇÃO DE RESTABELECIMENTO DE AUXÍLIO DOENÇA E CONVERSÃO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - SÍNDROME DE BURNOUT (DISTÚRBIO PSÍQUICO DECORRENTE DO TRABALHO) - LAUDO MÉDICO PERICIAL QUE ATESTA INCAPACIDADE TOTAL PARA A ATIVIDADE LABORAL- SENTENÇA MANTIDA - REMESSA NECESSÁRIA DESPROVIDA. 1 - O auxílio-doença é regulamentado pelos artigos 59 a 63, da Lei nº 8.213/91, e pelos artigos 71 a 80 do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) e se reporta aos casos em que segurado fica incapacitado para seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias, tal como constatado pelo Laudo Médico Pericial inserido no Evento 11 dos autos de origem . 2 - Obtempere-se que a conclusão do Médico-Perito é no sentido de que a requerente foi acometida de patologia relacionada ao trabalho (Síndrome de Burnout), desencadeada em virtude de um longo processo que culminou com a modificação duradoura de sua personalidade e com a apresentação de sintomas, tais como a depressão, a ansiedade e o pânico, resultando em um quadro clínico de total incapacidade para o trabalho, frise-se, sem expectativa de uma reversão. 3 - Acrescente-se que a decisão de primeiro grau fixou corretamente o temo inicial de percepção do citado benefício, qual seja, o dia seguinte à data da cessação do auxílio-doença que a autora vinha recebendo, nos termos da regra prevista no artigo 43 da Lei nº 8.213/1991. 4 - Remessa Necessária conhecida e desprovida .1 (TJTO , Remessa

Necessária Cível, 0006968-19.2019.8.27 .2729, Rel. MAYSA VENDRAMINI ROSAL , julgado em 19/08/2020, juntado aos autos em 01/09/2020 16:18:19) - (BRASIL - Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins - TJ-TO - Remessa Necessária Cível: 00069681920198272729, Relator.: MAYSA VENDRAMINI ROSAL, Data de Julgamento: 19/08/2020, TURMAS DAS CAMARAS CIVEIS)

REEXAME NECESSÁRIO. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SÍNDROME DE BURNOUT E EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE . NEXO CAUSAL RECONHECIDO. INCAPACIDADE LABORAL TOTAL E PERMANENTE. ART. 42 DA LEI 8 .213/91. REQUISITOS LEGAIS PREENCHIDOS. CONSECUTÓRIOS LEGAIS AJUSTADOS. SENTENÇA PARCIALMENTE REFORMADA EM REEXAME NECESSÁRIO . I. CASO EM EXAME 1.1. Ação de concessão de auxílio-doença ajuizada por segurada em desfavor do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, tendo como causa de pedir a incapacidade laboral derivada de doenças psíquicas associadas às condições de trabalho, a saber, episódio depressivo grave (CID 10 F32 .2) e síndrome de burnout (CID 10 Z73.0). 1.2 . Sentença proferida pelo Juízo da Vara de Acidentes de Trabalho de Curitiba julgou procedente o pedido para conceder à autora o benefício de aposentadoria por invalidez acidentária, com início em 10/01/2019, determinando o pagamento integral do benefício, com dedução dos valores eventualmente percebidos a título de benefício inacumuláveis. II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO 2.1 . A questão em discussão consiste em analisar se estão preenchidos os requisitos legais para a concessão da aposentadoria por invalidez acidentária à autora, considerando o nexo causal entre a atividade laboral e as doenças diagnosticadas. 2.2. Discute-se, ainda, a correção dos consectários legais aplicados na sentença de origem quanto à correção monetária e aos juros de mora . III. RAZÕES DE DECIDIR 3.1. A concessão de aposentadoria por invalidez exige a demonstração de incapacidade total e permanente para o trabalho, além da qualidade de segurado e do nexo causal entre a moléstia e a atividade exercida, conforme o art . 42 da Lei 8.213/91. 3.2 . O laudo pericial judicial concluiu pela total incapacidade da autora para qualquer atividade laborativa, em caráter definitivo, decorrente de doença ocupacional agravada pelo ambiente de trabalho, havendo reconhecimento expreso do nexo de causalidade. 3.3. A perícia técnica, corroborada por demais elementos probatórios, demonstrou o comprometimento cognitivo grave da autora, que permanece em tratamento sem expectativa de recuperação funcional . 3.4. Presentes, portanto, os pressupostos legais para a concessão do benefício de aposentadoria por invalidez de natureza acidentária, conforme precedentes jurisprudenciais desta Corte. 3 .5. Quanto aos consectários legais, a sentença carece de reforma a fim de que a

correção monetária deve observar o INPC até 08/12/2021, nos termos do art. 41-A da Lei nº 8.213/91 e do Tema 905/STJ, com juros pela caderneta de poupança desde a citação (art. 1º-F da Lei nº 9.494/97 e Súmula 204/STJ). A partir de 09/12/2021, aplica-se exclusivamente a Taxa SELIC, unificando correção e juros, conforme art. 3º da EC nº 113/2021 . 3.6. Mantida a condenação ao pagamento das custas processuais e honorários advocatícios pelo INSS, devendo a fixação do percentual ser postergada para a fase de liquidação, conforme art. 85, § 4º, II, do CPC .IV. DISPOSITIVO 4.1. Reexame necessário conhecido e parcialmente provido para reformar a sentença apenas quanto à fundamentação dos consectários legais, mantendo-se, no mais, a concessão do benefício de aposentadoria por invalidez .Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal: art. 5º, XXXV. Código de Processo Civil: arts. 85, § 4º, II; 496, I . Lei 8.213/91: arts. 19, 42, 59. Lei 9 .494/97: art. 1º-F. Emenda Constitucional 113/2021: art. 3º . Súmula 490 do STJJurisprudência relevante citada: TJPR - 7ª Câmara Cível - 0000644-39.2021 .8.16.0113 - Rel. Des . Dartagnan Serpa Sa - J. 19.11.2024 . TJPR - 6ª Câmara Cível - 0001296-06.2022.8.16 .0086 - Guaíra - Rel.: DESEMBARGADOR FERNANDO PAULINO DA SILVA WOLFF FILHO - J. 11.03 .2025. (BRASIL – Tribunal de Justiça do Estado do Paraná - TJ-PR 00125295620258160001 Curitiba, Relator.: substituto eduardo lino bueno fagundes junior, Data de Julgamento: 01/08/2025, 7ª Câmara Cível, Data de Publicação: 01/08/2025)

Conforme podemos observar na jurisprudência, e conforme ressaltado pelos julgadores, uma vez que a incapacidade do trabalhador se torna severa e irreversível seu estado clínico, o trabalhador tem o direito de se aposentar por incapacidade, devido ao agravamento da síndrome de *Burnout*, ressaltando mais um dos direitos adquiridos pelo trabalhador com a classificação da síndrome como doença ocupacional.

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa adota o método dedutivo, partindo de premissas acerca da tutela jurídica da saúde do trabalhador e da caracterização das doenças ocupacionais, para então alcançar a análise da Síndrome de *Burnout* e seus reflexos no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e de caráter teórico e básico, uma vez que se propõe a discutir conceitos, princípios e normas jurídicas à luz da doutrina e da jurisprudência, sem recorrer a dados estatísticos.

A opção metodológica justifica-se pelo caráter do objeto de estudo, que demanda interpretação do ordenamento jurídico vigente. A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica,

a partir de material já produzido sobre a temática, englobando teses, dissertações, artigos científicos, normas jurídicas, legislação infraconstitucional, jurisprudência e livros.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto nota-se, claramente que na última década, Síndrome de Burnout, teve um aumento assustador em seus números, se tornando uma preocupação nacional, para o setor privado e público, sendo necessário adoção de medidas de prevenção e conscientização urgentemente. O local de trabalho nos dias atuais, devido as altas demandas por produção e a busca incessante por alta performance, tem tornado trabalho uma tortura, local de dor e sofrimento, tal como era no período escravagista na época de Brasil colônia, sentimentos esses potencializados pela síndrome de *Burnout*.

A síndrome de *Burnout*, tem gerado inúmeros impactos na previdência social no Brasil, o que acendeu um alerta devido ao seu aumento expressivos de casos na última década, o setor público nos últimos anos vem tomando medidas de prevenção para conter o aumento significativo da síndrome.

Fora abordado, o contexto histórico da síndrome, bem como seus sintomas e medidas de prevenção e tratamento, além de trazer dados importantes sobre o crescimento exponencial dos casos em nosso país.

O presente trabalho buscou trazer uma análise, sobre os impactos que a classificação da síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, gerou em nosso ordenamento jurídico, trazendo uma análise do impacto no direito previdenciário do trabalhador, bem como nas responsabilidades das empresas em criar mecanismos que possam prevenir as doenças ocupacionais.

Por meio das pesquisas realizadas podemos evidenciar o quão importante foi a OMS reconhecer a síndrome de *Burnout*, como doença ocupacional, mostramos o quanto as discussões sobre políticas de prevenção e tratamento se expandirão desde então.

Através deste trabalho pude me aprofundar e conhecer mais sobre a síndrome de *Burnout*, e entender seus sintomas e seus riscos. Pude também chegar a análise crítica de que tal tema ainda é prematuro em nosso cenário nacional. Em bora esteja ainda engatinhando as políticas públicas e normas de regulamentações o tema vem entrando cada dia mais em discussão, bem como há avanços significativos em seu tratamento e prevenção. Ante a tudo que foi explanado na presente pesquisa, podemos perceber que a melhor saída para combate e

prevenção da síndrome de *Burnout*, são a criação de programas públicos para conscientização dos trabalhadores sobre a saúde mental, tudo isso alinhado com a colaboração do setor privado, bem como incentivo para criação de lazer e locais de relaxamento no ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

ANMT. **Associação Nacional de Medicina do Trabalho**, Disponível em: v23n3e220251479.pdf, Acesso em: 05 de novembro de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 765, de 15 de maio de 2025. Aprova a **NR 01 (DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 de maio de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024-i-1.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Aprova a **NR 17 (ERGONOMIA)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 de Dezembro de 2022. Disponível em: NR 17 - ERGONOMIA. Acesso em: 05 de novembro de 2025.

BRASIL 1991; **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**.

BRASIL 2002; **Lei nº 10.406 Código Civil, de 10 de janeiro de 2002**.

BARBOSA, Sabrina Suellem Soares et al. **Síndrome de *Burnout* em profissionais de saúde atuantes em áreas de alta complexidade**. Revista Caparaó, v. 3, n. 1, 2021.

CAIXETA, Natália Caroline et al. **A síndrome de *Burnout* entre as profissões e suas consequências**. Brazilian Journal of Health Review, v. 4, n. 1, p. 593-610, 2021.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

Disponível em: ***Burnout: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS*** - Cofen, Acesso em: 05 de novembro de 2025.

Disponível em: ***Burnout: o Brasil enfrenta uma epidemia de exaustão no trabalho?*** - BBC News Brasil, Acesso em: 05 de novembro de 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943**.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada**. LTr Editora, 2020.

FERNANDES, Meirilene Alves. **Síndrome de *burnout* e acidente de trabalho**. Revista raízes no direito, v. 3, n. 1, p. 27-37, 2014.

FRANCO, Márcia Villar et al. **Síndrome de *Burnout* e seu enquadramento como acidente do trabalho**. Revista Científica da Faculdade do Guarujá, São Paulo, v. 17, p. 1-13, 2019.

LIMA, Bruna Ribas; FERNANDES, Jane Mendes Ferreira. **Síndrome de *Burnout* no Brasil: o que dizem as pesquisas disponíveis na base Spell**. Revista da FAE, v. 24, n. 1, 2021.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Princípios de direito previdenciário**. LTr Editora, 2022.

NETO, Irval de Menezes Lobato; MOREIRA, Lia Di Karla Tavares; DA CRUZ, Edson Junior Silva. **Direito à desconexão e a síndrome de *burnout***. Revista Jurídica do Cesupa, p. 8-28, 2023.

PATRÍCIO, Danielle Figueiredo; DANTAS, Rafaela Ramos; BARROS, Andrezza Oliveira. **Fatores associados a síndrome de *burnout***: uma revisão sistemática da literatura. Revista interdisciplinar em saúde, v. 7, p. 62-79, 2020.

QUARTILHO, Manuel João; BECKER, Joana Proença. **Mulheres e homens exaustos: contributos para uma leitura social, cultural e histórica do *burnout* profissional**. Análise Social, v. 60, n. 254, p. e2203-e2203, 2025.

SILVA, Renata Pimentel et al. ***Burnout* e estratégias de enfrentamento em profissionais de enfermagem**. Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 67, n. 1, p. 130-145, 2015.

BRASIL - TST - RR: 675005020125210003, Relator.: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 26/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2019.

BRASIL - TRT-13 - ROT: 00007253420205130023 0000725-34.2020 .5.13.0023, Data de Julgamento: 17/05/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2022.

BRASIL - Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins - TJ-TO - Remessa Necessária Cível: 00069681920198272729, Relator.: MAYSA VENDRAMINI ROSAL, Data de Julgamento: 19/08/2020, TURMAS DAS CAMARAS CIVEIS.

BRASIL – Tribunal de Justiça do Estado do Paraná - TJ-PR 00125295620258160001 Curitiba, Relator.: substituto eduardo lino bueno fagundes junior, Data de Julgamento: 01/08/2025, 7ª Câmara Cível, Data de Publicação: 01/08/2025.

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO



DISCENTE: Osmani Aparecido Ribeiro Junior

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 24.11.2025

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **3,15%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: **2,49%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: **94,96%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.9.6
segunda-feira, 24 de novembro de 2025

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente OSMANI APARECIDO RIBEIRO JUNIOR n. de matrícula **18151**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 3,15%. Devendo o aluno realizar as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: ISABELLE DA SILVA SOUZA
Razão: Responsável pelo documento
Localização: UNIFAEMA - Ariqueme/RO
O tempo: 24-11-2025 14:28:12

ISABELLE DA SILVA SOUZA
Bibliotecária CRB 1148/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA