



# **LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO**

## **LABOR LEGISLATION REGARDING BURNOUT SYNDROME EQUATED TO WORK-RELATED ACCIDENTS**

**Vanalia Barros de ARAUJO**

**Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)**

**EMAIL: vanaliabarrosdearaujo70@gmail.com**

**ORCID: <http://orcid.org/0009-0008-0702-9961>**

**Elton Raimundo de Moura MELO**

**Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)**

**EMAIL: eltonraimundodemouramelo@gmail.com**

**ORCID: <http://orcid.org/0009-0006-9735-3460>**

**Júlia Feitosa Costa**

**Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)**

**Email: juliafeitosaadvocacia@gmail.com**

**ORCID: <http://orcid.org/0009-0000-2960-5028>**

### **RESUMO**

O presente trabalho tem como premissa realizar um estudo sobre a síndrome de Burnout, um tema que vem nos últimos tempos se tornando cada vez mais popular dentro das empresas, mas com resultados bastante preocupantes para a vida do trabalhador. Trata-se de síndrome que possui seus sintomas bastante silenciosos, começando por pequenas alterações de humor, prosseguindo por quadros de stress, fadiga, esgotamento, que em média não passa com simples concessões de férias ou feriados prolongados, podendo levar a óbito o empregado. Um dos maiores problemas é a falta de conhecimento por parte dos empregadores que frequentemente acreditam ser apenas uma desculpa do trabalhador para ausentar-se do trabalho ou baixar sua produtividade laboral, necessitando de maiores metodologias de conscientização da classe, para que possa aplicar medidas capazes de impedir que situações como estas venha acontecer. A justificativa para o desenvolvimento do presente tema, é diante do volume que se vem tendo sobre casos de burnout, e que muitas vezes são provocados pela forma de diretrizes institucionais, carecendo de ser enquadrado como acidente de trabalho de forma reparativa para o trabalhador. Para a realização deste trabalho

buscou parâmetros na legislação brasileira, casos, artigos e bibliográficas. Trata-se de pesquisa qualitativa, cujo método que foi utilizado é o dedutivo e a principal base são os acidentes de trabalho ocorridos. Entre as possíveis conclusões tem-se que existir a necessidade do reconhecimento da síndrome de burnout seja considerada como acidente de trabalho, nos casos em que o esgotamento tenha advindo totalmente da forma de gestão da empresa, que em sua maioria das vezes coloca o funcionário em situações degradantes ou acúmulo de trabalho, de forma reparativa e sanção disciplinar.

**Palavras-chave:** Síndrome Burnout. Trabalhador. Acidente de trabalho. Diretrizes. Gestão.

### ABSTRACT

The premise of this work is to conduct a study on Burnout syndrome, a topic that has recently become increasingly popular within companies, but with very worrying results for the worker's life. This syndrome has very silent symptoms, starting with small mood swings, continuing with stress, fatigue, and exhaustion, which on average do not go away with simple vacation or long weekends, and can lead to the death of the employee. One of the biggest problems is the lack of knowledge on the part of employers, who often believe that it is just an excuse for the worker to be absent from work or to reduce their work productivity, requiring greater methodologies to raise awareness among the class, so that measures can be implemented to prevent situations like this from happening. The justification for developing this topic is given the volume of burnout cases that have been reported, and which are often caused by institutional guidelines, and need to be classified as a work accident with reparations for the worker. To carry out this work, parameters were sought in Brazilian legislation, cases, articles, and bibliography. This is a qualitative study, the method used is deductive and the main basis is the work accidents that have occurred. Among the possible conclusions, there is a need to recognize burnout syndrome as a work accident, in cases where the exhaustion has come entirely from the company's management style, which in most cases places the employee in degrading situations or an accumulation of work, in a reparative manner and with disciplinary sanctions.

**Keywords:** Burnout Syndrome. Worker. work-related accident. Guidelines. Management.

## INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta um estudo sobre a necessidade de os trabalhadores terem um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em conformidade com a Constituição Federal de 1988 e normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), prevê a preservação da saúde dos empregados, abrangendo tanto a saúde física quanto a mental (Brasil, 1988).

A legislação trabalhista busca garantir condições adequadas para que o trabalhador possa desempenhar suas funções com qualidade e segurança. Contudo, quando o ambiente de trabalho é hostil, há um risco considerável de desenvolvimento da Síndrome de Burnout, um distúrbio psicológico relacionado ao estresse ocupacional crônico. Segundo Freudenberger (1974), o burnout se caracteriza por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, impactando diretamente a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Na mesma linha, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a Síndrome de Burnout como um fenômeno ocupacional, ressaltando que a exposição prolongada a ambientes de trabalho adversos pode comprometer a saúde mental do trabalhador e reduzir sua capacidade laborativa (OMS, 2019).

O presente estudo tem como principal objetivo compreender os fatores que levam ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout e os impactos dessa condição nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. O estresse ocupacional é um problema recorrente e independe do nível hierárquico, manifestando-se por meio de sintomas como exaustão emocional, despersonalização e dificuldades nos relacionamentos profissionais.

Justifica-se a análise do presente tema, em busca de se avaliar dentro do sistema brasileiro, como o ambiente pode favorecer para o surgimento do burnout, bem como as consequências dessa síndrome para os profissionais e para a dinâmica organizacional. Um dos pontos centrais da pesquisa é justamente verificar as consequências jurídicas dentro do direito do trabalho, tal como no direito

previdenciário frente a forma que as próprias empresas causadoras de tais problemas de maneira a resguardar o empregado (Süsskind, 2020).

A partir disto, conclui-se que diante a síndrome de burnout não é algo repentino, mais que vem assolando a sociedade e com registros históricos desde 1974, pelo autor Hebert J. Freudenberger, no qual devem ter tomado uma série de cautelas por parte das autoridades governamentais, tal como ao próprio empregador, que precisa incluir dentro das empresas medidas que evitem ambiente degradante, excesso de trabalho, bullying, assédio ou outras situações que possam provocar a respectiva síndrome, principalmente porque vem cada vez mais aumentando os seus índices.

É possível avaliar diante do presente estudo, que existem artifícios legais que protegem os trabalhadores, desde os primeiros 15 (quinze) dias, que serão assessorados pela própria empresa vinculado, é que a partir do 16º (décimo sexto) dia seguirá para a previdência social a incumbência do pagamento das despesas médicas, já que a síndrome de burnout também, assim como toda e qualquer doença, que seja provocada dentro do ambiente de trabalho é passível de recebimento de auxílio previdenciário, o que é perceptível e tão somente uma ausência de tais direitos pelo setor empregatício o que precisaria de maiores incentivos público e privado para propagação e maior alcance dos trabalhadores nos dias atuais.

## **BURNOUT COMO PATOLOGIA MÉDICA**

A Síndrome de Burnout tem sido amplamente discutida no meio acadêmico e profissional, principalmente devido ao seu impacto na saúde mental dos trabalhadores e na produtividade das organizações. O termo foi introduzido por Freudenberger (1974) para descrever um estado de exaustão física e emocional resultante do envolvimento prolongado em situações de estresse no ambiente de trabalho. Posteriormente, Maslach e Jackson (1981) desenvolveram um modelo multidimensional do burnout, identificando três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Síndrome de Burnout foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional, caracterizando-se por sentimentos de esgotamento, cinismo ou negativismo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional (WHO, 2019). A

OMS destaca que o burnout não deve ser tratado como uma condição médica isolada, mas sim como um fator que influencia a saúde mental e requer estratégias organizacionais para sua prevenção.

No contexto legislativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora NR-17 estabelece diretrizes para a ergonomia no ambiente de trabalho, visando reduzir fatores estressores e promover condições adequadas para a saúde ocupacional (Brasil, 2022).

Além disso, a Lei 8.213/91 prevê a concessão de benefícios previdenciários aos trabalhadores que desenvolvem doenças ocupacionais, incluindo transtornos psicológicos relacionados ao trabalho (Brasil, 1991).

Mediante tais normativas, é perceptível que existem amparo legal para proteger os funcionários que de certa forma, são afetados diretamente pela atividade exaustiva ou que não seja fornecido um ambiente amistoso para o trabalho, cabendo neste caso maiores informações, uma vez que por vezes são tratados como outra doença, afastando o cenário do acidente de trabalho, e que conseqüentemente modifica o direito a ser recebido. Estudos recentes demonstram que a cultura organizacional desempenha um papel crucial no desenvolvimento do burnout.

De acordo com Leiter e Maslach (2016), ambientes de trabalho que exigem alta carga horária, possuem pouca valorização do trabalhador e apresentam escasso suporte social tendem a ser mais propícios ao desenvolvimento da síndrome.

Em um estudo mais recente, Schaufeli et al. (2021) enfatizam que a prevenção do burnout deve envolver medidas como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, flexibilidade no trabalho e programas de suporte psicológico. Além dos fatores organizacionais, características individuais também influenciam o desenvolvimento do burnout. Segundo Bakker e Demerouti (2017), a teoria do Job Demands Resources (JD-R) sugere que altos níveis de exigência no trabalho, quando não acompanhados por recursos adequados, aumentam significativamente o risco de esgotamento profissional. Nesse sentido, intervenções organizacionais que busquem oferecer suporte adequado, como programas de bem-estar e políticas de trabalho remoto, podem contribuir para a mitigação do problema.

Dessa forma, a análise do burnout deve considerar tanto os fatores estruturais do ambiente de trabalho quanto os aspectos individuais, sendo essencial que empresas

e gestores adotem estratégias eficazes para minimizar os impactos dessa síndrome na saúde dos trabalhadores e na eficiência organizacional. A implementação de políticas de saúde mental no ambiente corporativo, associada à fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, se mostra fundamental para a construção de ambientes mais saudáveis e produtivos.

### **Conceito da Síndrome de Burnout e a Constituição**

A Síndrome de Burnout é causada por experiências de estresse prolongado no ambiente de trabalho, levando a exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional (Piedade, 2012).

Segundo Barbosa (2010, p. 70), os profissionais da área da saúde são os mais afetados, devido à alta carga emocional e às condições precárias de trabalho, devendo ser ressaltado que a pressão psicológica que sofrem ao longo dos trabalhos, o que pode comprometer a qualidade do atendimento prestado, tal como com o próprio empregado em ser colocado em risco a própria vida.

Esses trabalhadores estão expostos a riscos constantes, tornando-os mais vulneráveis ao desenvolvimento da síndrome de Burnout. Os principais sintomas do Burnout incluem cansaço extremo, dores no corpo, distúrbios do sono e problemas cardiovasculares.

No aspecto emocional, pode causar desânimo, baixa autoestima, depressão e irritabilidade, podendo levar ao uso de substâncias como álcool e até mesmo ao suicídio (Guibeyli, 2011). Santini (2016, p. 187-188) destaca que, nos casos mais avançados, o trabalhador pode tornar-se desumano e grosseiro no trato com os colegas e clientes, devido ao esgotamento extremo. A falta de políticas públicas e o descaso das empresas agravam o problema.

Para Varella (2011), a tensão emocional e as precárias condições de trabalho são fatores primordiais para o desenvolvimento da síndrome. Kurowski (2011) complementa que o ambiente de trabalho hostil é o principal gatilho para o Burnout, mais do que a carga horária excessiva.

Neste sentido a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, estabelece um rol taxativo de direitos trabalhistas, assegurando condições mínimas para uma relação de trabalho digna (Brasil, 1988), estabelecendo inclusive no mesmo artigo em seu

inciso XXII, que se exige que as empresas mantenham um ambiente harmônico, capaz de ofertar para o trabalhador saúde mental e física, senão vejamos: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A partir disto, tendo que a constituição já impõe tal proteção jurídica, posto que a os seus elementos devem ser compostos por observação precípua da instituição, já que o seu preâmbulo, deduz que os termos contidos na carta magna devem ser devidamente observados por toda a sociedade e em todos os âmbitos.

### **Legislação Trabalhista e Previdenciária**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é fundamental para a proteção da saúde e do bem-estar do trabalhador. O Burnout está relacionado ao estresse severo no ambiente de trabalho, e a legislação prevê mecanismos para reduzir esses impactos. Algumas medidas previstas na CLT incluem:

- Adicionais de periculosidade e insalubridade - concedidos a profissionais expostos a condições prejudiciais;
- Intervalos entre jornadas - conforme o artigo 66, o tempo mínimo entre uma jornada e outra é de 11 horas;
- Intervalos intrajornada - conforme o artigo 71, trabalhadores com carga horária superior a seis horas têm direito a pelo menos uma hora de descanso para refeição;
- Direito a férias anuais e descanso semanal remunerado - garantindo momentos de lazer e recuperação. - (CLT, Art. 189 a 197)

Além disso, a CLT determina que o ambiente de trabalho não deve ser hostil e que sejam fornecidos equipamentos de segurança adequados. O cumprimento dessas normas protege tanto o trabalhador quanto o empregador, reduzindo os afastamentos e aumentando a produtividade. Posto isto, em se tratando da síndrome em que vem sendo abordado, a legislação previdenciária em seu artigo 21 da lei 8.213/91, estipula a equiparação da síndrome com o acidente de trabalho, desde que, a própria empresa efetue o procedimento adequado nos acidentes ocasionados pelo trabalho e dentro do horário da prestação de serviço.

Ademais, a portaria de número 1339 do Ministério da Saúde publicado em 18 de novembro de 1999, determinou a inclusão de tal síndrome entre as doenças passíveis de inclusão dentro do acidente de trabalho. É perceptível ainda, que no artigo 157, inciso I da CLT, em conjunto com os termos que predispõe a carta magna em seu artigo 7, inciso XXII, já abordado neste trabalho que abordam especificamente sob os direitos trabalhistas perante o acidente de trabalho, no qual determina que:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (CLT)

Desta forma, na existência de acidentes ocasionados pela síndrome de burnout, deve o funcionário se atentar a necessidade de instaurar procedimento que deve ser encaminhado pela própria empresa, para autarquia previdenciária, que avaliará mediante perícia médica se de fato trata-se de acidente de trabalho, para fornecer todo subsídio necessário para o funcionário poder se dedicar ao tratamento, e ao mesmo tempo proteja a manutenção do emprego.

## **RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Sabe-se que a maioria dos acidentes e doenças ocupacionais decorre de um ambiente de trabalho hostil e inapropriado. A responsabilidade pelos danos causados à saúde do trabalhador, em regra, reside na impossibilidade de reparo integral do dano, uma vez que não há como restabelecer o status quo ante, ou seja, a condição anterior ao evento danoso. Dessa forma, a reparação ocorre por meio de indenizações por danos morais, materiais e/ou estéticos, conforme o caso.

Essas indenizações derivam do fato de que é impossível restaurar plenamente a vida psíquica e, em alguns casos, até mesmo física do trabalhador. Em razão de

doenças ocupacionais, o trabalhador pode receber benefícios previdenciários ou indenizações. Os benefícios previdenciários são pagos pelo Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), a cargo do INSS, e possuem natureza nitidamente salarial e alimentícia. Já no que tange à responsabilidade civil, o trabalhador poderá perceber parcelas de natureza indenizatória, destinadas a reparar os danos sofridos e restaurar sua dignidade e condição anterior ao evento lesivo.

O dano moral pode ser individual ou coletivo. O dano moral individual ocorre quando há violação ao patrimônio imaterial de um indivíduo. Já o dano moral coletivo ocorre quando há ofensa a bens que afetam a coletividade. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso V, assegura expressamente a indenização proporcional ao dano sofrido.

No mesmo sentido, o Código Civil, nos artigos 186, 187 e 927, prevê que aquele que causar dano a outrem tem o dever de indenizá-lo. Direitos individuais podem transcender o indivíduo, e o dano moral historicamente foi compreendido como a geração de sofrimento psíquico e emocional ao trabalhador. O dano moral pode advir de diversas situações no ambiente de trabalho, como assédio, sobrecarga de tarefas e ambientes opressivos.

No caso de um acidente de trabalho, a primeira preocupação deve ser a recuperação do trabalhador e a avaliação de sua capacidade laborativa futura. Se houver redução permanente de sua capacidade de trabalho, poderá pleitear indenização por dano material, uma vez que sua renda será prejudicada. Ademais, há o dano estético, que, embora distinto do dano moral, pode ocorrer quando a lesão compromete a aparência ou mobilidade da vítima. Esse tipo de dano está protegido pela Constituição Federal, e o ordenamento jurídico aceita a possibilidade de cumulação de indenizações por danos materiais, morais e estéticos. O Supremo Tribunal Federal (STF) reconhece essa cumulatividade por meio das Súmulas 37 e 38.

### **O Papel das Empresas no Combate à Síndrome de Burnout**

A prevenção é sempre a melhor estratégia para evitar doenças ocupacionais, incluindo a síndrome de Burnout. Empresas devem adotar políticas preventivas, incluindo planejamento organizacional, palestras de conscientização e incentivo à saúde mental dos trabalhadores. Uma das principais formas de prevenção é o

cumprimento das normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo um ambiente laboral adequado.

A legislação trabalhista estabelece direitos como carga horária adequada, pausas obrigatórias, pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade e folga semanal remunerada. Férias anuais também são essenciais para o bem-estar do trabalhador.

Conforme previsto no artigo 130 da CLT, após um ano de trabalho, o empregado tem direito a 30 dias de férias remuneradas, acrescidas de um terço do salário. Esse período é essencial para a recuperação física e mental do trabalhador. Quando a empresa cumpre a legislação trabalhista e investe na qualidade de vida de seus empregados, contribui para um ambiente de trabalho saudável, evitando problemas psicológicos e garantindo maior produtividade.

## CONCLUSÃO

A partir da revisão bibliográfica e da análise de jurisprudências, constatou-se que a Síndrome de Burnout tem sido amplamente reconhecida como uma doença ocupacional, com crescente equiparação a acidente de trabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). O levantamento de estudos apontou que mais de 70% dos trabalhadores enfrentam problemas relacionados ao estresse ocupacional, sendo que aproximadamente 50% desenvolvem sintomas característicos da síndrome.

No entanto, apenas 10% buscam ajuda profissional, o que agrava o quadro clínico e aumenta as chances de afastamento do trabalho. Na análise de decisões judiciais revelou que, para que o trabalhador seja indenizado por danos morais e materiais, é necessário comprovar o nexo causal entre as condições de trabalho e o desenvolvimento da doença. Em diversos casos julgados, verificou-se que jornadas excessivas e ambientes laborais inadequados foram fatores determinantes para a responsabilização objetiva do empregador.

Os resultados obtidos reforçam a crescente preocupação com a Síndrome de Burnout como um problema de saúde pública, com impactos significativos tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. O reconhecimento da doença como acidente de trabalho pela legislação previdenciária (Lei 8.213/91) representa um

avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo afastamento remunerado e estabilidade no emprego após o retorno às atividades laborais.

Do ponto de vista organizacional, os dados indicam que a falta de medidas preventivas e a cultura da alta produtividade sem limites impactam diretamente na qualidade de vida dos empregados e na eficiência das empresas. Estudos demonstram que o excesso de jornada de trabalho e a pressão constante por resultados não apenas aumentam os casos de Burnout, mas também reduzem a produtividade, elevam os índices de absenteísmo e resultam em maior rotatividade de funcionários.

Por fim, a discussão também abrange a responsabilidade do empregador na criação de um ambiente de trabalho saudável. As jurisprudências analisadas demonstram que, mesmo em casos de doenças preexistentes, se o ambiente de trabalho for inadequado ou agravar a condição do trabalhador, a empresa pode ser responsabilizada civilmente. Portanto, políticas de bem-estar, gestão humanizada e adequação da carga de trabalho são essenciais para a prevenção da Síndrome de Burnout e para a manutenção de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

## REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Atualizado em 2022.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience**. *Burnout Research*, v. 3, n. 4, p. 89-100, 2016.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 22, n. 1, p. 1 23, 2021.

WHO - World Health Organization. **Burn-out an "occupational phenomenon"**: International Classification of Diseases. 2019. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 18 fev/ 2025.

PINTO, T. M. C.; SAVOINE, M. M. Estudo sobre TI Verde e sua Aplicabilidade em Araguaína. **Revista Científica do ITPAC**, v.4, n.2, pub.3, 2011.

LIRA, O. B. N. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Estudo de Caso na Base Operacional da CIFARMA. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2009. 72p. Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

VIANNA, G. R.; ARAGÃO, F. J. L. **Procedimento de operação, manutenção e verificação de desumificador**. Brasília: Embrapa Recursos Genéticos e Biotecnologia, 2008. (Embrapa Recursos Genéticos e Biotecnologia. Circular técnica, 74). Disponível em: Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 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: 07 maio 2025.