




## SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

## BURNOUT SYNDROME AS AN OCCUPATIONAL DISEASE

## EL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL COMO ENFERMEDAD LABORAL

 <https://doi.org/10.56238/levv17n60-013>

Data de submissão: 10/04/2026

Data de publicação: 10/05/2026

**Elvenilson Melonio Lima**

Graduado em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: [elvenilson.lima@faculadegamaliel.com.br](mailto:elvenilson.lima@faculadegamaliel.com.br)

**Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa**

Mestrado em Direitos Difusos e Coletivo

Instituição: Centro Salesiano de SP

E-mail: [claudiacristina28@gmail.com](mailto:claudiacristina28@gmail.com)

### RESUMO

A Síndrome de Burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde, representa um importante problema contemporâneo relacionado às condições de trabalho. O presente estudo tem por objetivo analisar os efeitos jurídicos do reconhecimento do burnout como doença ocupacional no ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, aborda-se o conceito da síndrome, suas características e distinções em relação a outros transtornos mentais. Examina-se, ainda, seu enquadramento jurídico à luz da legislação trabalhista, previdenciária e sanitária, destacando a necessidade de comprovação do nexo causal. Ademais, são discutidas as responsabilidades do empregador quanto à promoção de um meio ambiente de trabalho saudável e à reparação de danos decorrentes do adoecimento. Por fim, o trabalho propõe medidas preventivas e políticas de proteção à saúde do trabalhador, enfatizando a importância da atuação conjunta entre empregador e Estado na promoção de ambientes laborais equilibrados e seguros. A Metodologia usada será de caráter qualitativo e exploratório, utilizando como método principal o dedutivo, com base nos artigos científicos, doutrinas, jurisprudência e a legislação do Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Medicina do Trabalho e Psicologia Organizacional.

**Palavras-chave:** Burnout. Doença Ocupacional. Saúde do Trabalhador.

### ABSTRACT

Burnout Syndrome, recognized as an occupational phenomenon by the World Health Organization, represents a significant contemporary issue related to working conditions. This study analyzes the legal effects of recognizing burnout as an occupational disease within the Brazilian legal system. It addresses the concept of the syndrome, its characteristics, and its distinctions from other mental disorders. Furthermore, it examines its legal classification under labor, social security, and health legislation, emphasizing the need to establish a causal link. The study also discusses the employer's responsibilities regarding the promotion of a healthy work environment and the reparation of damages resulting from worker illness. Finally, it proposes preventive measures and policies aimed at protecting



workers' health, highlighting the importance of joint action between employers and the State in fostering balanced and safe working environments. The methodology used will be qualitative and exploratory in nature, employing the deductive method as the primary approach, based on scientific articles, doctrines, jurisprudence, and legislation related to Labor Law, Social Security Law, Occupational Medicine, and Organizational Psychology.

**Keywords:** Burnout. Occupational Disease. Worker Health.

## **RESUMEN**

El síndrome de burnout, reconocido como fenómeno laboral por la Organización Mundial de la Salud, representa un importante problema contemporáneo relacionado con las condiciones de trabajo. Este estudio tiene como objetivo analizar los efectos legales del reconocimiento del burnout como enfermedad profesional en el ordenamiento jurídico brasileño. Para ello, aborda el concepto del síndrome, sus características y sus diferencias con otros trastornos mentales. Asimismo, examina su marco jurídico a la luz de la legislación laboral, de seguridad social y de salud, destacando la necesidad de probar la causalidad. Además, analiza las responsabilidades del empleador en cuanto a la promoción de un entorno laboral saludable y la indemnización por daños y perjuicios derivados de la enfermedad. Finalmente, el trabajo propone medidas preventivas y políticas para proteger la salud de los trabajadores, enfatizando la importancia de la acción conjunta entre empleadores y Estado para promover entornos laborales equilibrados y seguros. La metodología empleada será cualitativa y exploratoria, utilizando el método deductivo como enfoque principal, basado en artículos científicos, doctrinas, jurisprudencia y legislación en Derecho Laboral, Derecho de la Seguridad Social, Medicina del Trabajo y Psicología Organizacional.

**Palabras clave:** Burnout. Enfermedad Profesional. Salud del Trabajador.



## 1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, também chamada de síndrome do esgotamento profissional, é um problema psicossocial que vem ganhando cada vez mais atenção, especialmente porque atinge muitos trabalhadores expostos a rotinas intensas, pressões constantes e metas difíceis de serem cumpridas. Trata-se de um esgotamento que não surge apenas da noite para o dia; ele se constrói ao longo do tempo, como resultado de um ambiente de trabalho que ultrapassa os limites do que é saudável.

Por isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a incluir o Burnout na CID-11 como um fenômeno ligado diretamente ao trabalho, reconhecendo que o ambiente laboral é um fator determinante para o desenvolvimento da síndrome. Esse reconhecimento não é apenas médico; ele também projeta a discussão para o campo jurídico e social. (Organização Mundial da Saúde, 2019).

O enquadramento do Burnout como doença ocupacional levanta questionamentos importantes sobre as obrigações do empregador, os direitos do trabalhador e o que realmente significa oferecer um ambiente de trabalho saudável.

A Constituição Federal de 1988, ao tratar da saúde como um direito fundamental nos artigos 6º e 196, reforça que o bem-estar do trabalhador não é algo opcional. Além disso, o artigo 7º, inciso XXII, determina que cabe ao empregador reduzir os riscos inerentes ao trabalho, o que inclui o cuidado com a saúde física e mental dos seus colaboradores. (Brasil, 1988).

Ademais, a caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional implica reflexos previdenciários, tais como a concessão de benefício por incapacidade acidentário (auxílio-doença acidentário) e a garantia da estabilidade de 12 meses após a cessação do auxílio, conforme art. 118 da Lei nº 8.213/91. (Brasil, 1991).

Portanto, este estudo se justifica pela necessidade de examinar, sob o prisma jurídico e técnico, a extensão das consequências do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, contribuindo para a consolidação da doutrina e da jurisprudência no tema, além de fomentar práticas empresariais de prevenção.

Embora a Organização Mundial da Saúde (OMS), a partir da CID-11, tenha incluído a Síndrome de Burnout como fenômeno relacionado ao trabalho, no Brasil ainda existem desafios para sua efetiva caracterização e reconhecimento como doença ocupacional.

Diante disso, surge a seguinte pergunta-problema: quais são as implicações jurídicas do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e quais medidas preventivas devem ser adotadas pelas empresas para mitigar sua ocorrência no ambiente laboral.

Assim, para responder tal questão, o estudo objetiva analisar os efeitos jurídicos do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional no ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, os objetivos específicos são: conceituar a Síndrome de Burnout e diferenciar esta patologia de outros transtornos mentais relacionados ao trabalho; examinar o enquadramento jurídico

da Síndrome de Burnout como doença ocupacional à luz da legislação trabalhista, previdenciária e sanitária; descrever as responsabilidades do empregador em relação à prevenção, ao meio ambiente do trabalho saudável e à reparação de danos; e por fim, propor medidas preventivas que possam ser implementadas no ambiente laboral, em conformidade com os deveres jurídicos de proteção à saúde do trabalhador.

Por fim, a base hermenêutica deste artigo será fundamentada em pesquisas bibliográficas, artigos de lei e artigos publicados na rede mundial de computadores. A pesquisa será de caráter qualitativo e exploratório, utilizando como método principal o dedutivo. A investigação será desenvolvida mediante: revisão bibliográfica em obras doutrinárias de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Medicina do Trabalho e Psicologia Organizacional bem como análise documental e normativa, com destaque para a Constituição Federal, a CLT, a Lei nº 8.213/91, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (especialmente a NR-17) e a CID-11 da OMS.

## **2 A SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E DISTINÇÕES**

O termo burnout foi empregado pela primeira vez pelo psicólogo americano Herbert Freudenberger, em 1974, para descrever o esgotamento observado em profissionais que atuavam em contextos de intensa pressão emocional. Em seu estudo pioneiro, o autor define burnout como “um estado de fadiga e frustração decorrente da devoção a uma causa, estilo de vida ou relacionamento que não produziu o resultado esperado” (Freudenberger, 1974, p. 161). Esse entendimento inicial já demonstra a forte conexão entre o fenômeno e ambientes profissionais emocionalmente exigentes.

A partir dessa concepção inicial, é possível compreender que o burnout não surge de forma repentina, mas sim como resultado de um processo contínuo de desgaste emocional associado ao trabalho. Nesse sentido, observa-se que a síndrome está diretamente relacionada à forma como as relações laborais são estruturadas, especialmente em contextos marcados por cobranças excessivas, baixa valorização profissional e ausência de suporte adequado ao trabalhador.

No entanto, a definição mais utilizada na atualidade decorre dos estudos de Christina Maslach e Michael Leiter, considerados referências no tema. Para esses autores, a síndrome de burnout deve ser compreendida como “uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho” (Maslach; Leiter, 1999, p. 15). Eles afirmam que a síndrome envolve três dimensões fundamentais: a exaustão emocional, caracterizada pela sensação de esgotamento extremo; a despersonalização, marcada pelo distanciamento afetivo e atitudes negativas; e a baixa realização pessoal, relacionada à sensação de incompetência e perda de sentido no trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), ao incluir o burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), reforça esse entendimento ao defini-lo como “um fenômeno ocupacional

resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com sucesso” (OMS, 2019).

Importante destacar que a OMS não classifica o burnout como transtorno mental, mas como fenômeno relacionado exclusivamente ao contexto profissional, o que evidencia a responsabilidade das condições de trabalho na sua ocorrência.

Diante disso, percebe-se que o burnout não pode ser analisado apenas sob uma perspectiva individual, como se fosse resultado da fragilidade do trabalhador. Ao contrário, trata-se de um fenômeno coletivo e estrutural, diretamente influenciado pela organização do trabalho e pelas condições impostas ao indivíduo no exercício de suas funções.

Sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, Dejours (1992) destaca que o sofrimento psíquico decorre da própria organização laboral e das formas de controle existentes. Para o autor, “o sofrimento psíquico é produzido quando o trabalhador é impedido de realizar seu trabalho de forma criativa e em conformidade com seus valores pessoais” (Dejours, 1992, p. 37). Essa perspectiva reforça a compreensão de que o burnout emerge quando o ambiente de trabalho se torna fonte constante de frustração e exigências incompatíveis com a realidade do trabalhador.

Outros autores corroboram esse entendimento. Segundo Seligmann-Silva (2011), as transformações no mundo do trabalho intensificaram as pressões e ampliaram os quadros de sofrimento psíquico. Da mesma forma, Hirigoyen (2002) aponta que a degradação emocional no ambiente profissional, especialmente em situações de assédio moral, pode contribuir significativamente para o desenvolvimento da síndrome.

Assim, o burnout é atualmente reconhecido como resultado de relações laborais desequilibradas, marcadas por sobrecarga emocional, metas excessivas e ausência de mecanismos institucionais eficazes de proteção à saúde do trabalhador. Trata-se, portanto, de um fenômeno que ultrapassa a esfera individual, exigindo uma análise crítica das estruturas organizacionais.

Do ponto de vista psicológico, a síndrome de burnout apresenta características próprias que a diferenciam de outros transtornos mentais, como ansiedade e depressão, embora possam coexistir. A exaustão emocional é considerada a dimensão central da síndrome, sendo descrita como o limite da capacidade do indivíduo de lidar com as demandas do trabalho (Maslach, 2001). Manifesta-se por meio de cansaço intenso, irritabilidade e sensação de esgotamento constante.

A despersonalização, por sua vez, refere-se ao desenvolvimento de atitudes negativas, distanciamento afetivo e até indiferença em relação às pessoas com quem o trabalhador interage. Já a baixa realização pessoal está relacionada à perda de sentido no trabalho, à sensação de incompetência e à percepção de fracasso profissional.

Nesse contexto, Mendes (2018) afirma que “a perda de sentido no trabalho e a impossibilidade de reorganizar o cotidiano profissional de forma saudável intensificam o sofrimento psíquico e



favorecem a instalação do burnout” (Mendes, 2018, p. 29). Tal entendimento reforça a ideia de que a síndrome está diretamente ligada à forma como o trabalho é vivenciado pelo indivíduo.

Além dos impactos psicológicos, o burnout também pode gerar consequências físicas relevantes, como problemas gastrointestinais, distúrbios do sono, dores musculares, alterações cardiovasculares e queda da imunidade.

Dessa forma, a síndrome não deve ser reduzida a um simples cansaço, mas compreendida como um estado de esgotamento profundo que compromete a saúde do trabalhador em múltiplas dimensões.

### **3 O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

A Síndrome de Burnout, inicialmente estudada no campo da psicologia, passou a ganhar relevância jurídica em razão de seus impactos diretos na saúde e na capacidade laborativa do trabalhador.

Com o avanço das relações de trabalho e o aumento das exigências profissionais, tornou-se necessário analisar o fenômeno sob a ótica do Direito. Nesse contexto, o ordenamento jurídico brasileiro passou a reconhecer a possibilidade de enquadramento do burnout como doença ocupacional.

Tal reconhecimento representa um avanço na proteção da saúde mental do trabalhador, evidenciando a necessidade de adaptação das normas jurídicas às novas realidades laborais (Góes; Menezes, 2024).

O conceito de doença ocupacional encontra fundamento na Lei nº 8.213/91, especialmente em seu artigo 20, que distingue entre doença profissional e doença do trabalho. A doença profissional está diretamente relacionada à atividade exercida, enquanto a doença do trabalho decorre das condições em que o labor é realizado:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (Brasil, 1991).

Nesse sentido, a síndrome de burnout se enquadra, majoritariamente, como doença do trabalho. Isso ocorre porque sua origem está vinculada ao ambiente organizacional, à pressão psicológica e às exigências excessivas impostas ao trabalhador. Tal enquadramento é essencial para fins de proteção jurídica e previdenciária (Franco et al., 2019). A legislação previdenciária brasileira equipara a doença

ocupacional ao acidente de trabalho, ampliando a proteção ao trabalhador. Essa equiparação permite o acesso a benefícios previdenciários específicos, como o auxílio-doença acidentário e a estabilidade provisória no emprego. Dessa forma, o reconhecimento do burnout como doença ocupacional possui efeitos concretos na vida do trabalhador. Trata-se de uma medida que busca garantir dignidade e segurança jurídica diante do adoecimento decorrente do trabalho. Assim, o Direito passa a reconhecer a relevância dos transtornos mentais no contexto laboral (Franco et al., 2019).

Com a entrada em vigor da CID-11, houve um importante avanço no reconhecimento internacional da síndrome de burnout. A OMS passou a classificá-la como fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico no trabalho não gerenciado adequadamente. Essa classificação reforça a relação direta entre o adoecimento e o ambiente laboral.

Além disso, contribui para a uniformização do entendimento em âmbito global. No contexto jurídico, a CID-11 serve como importante instrumento de apoio à perícia médica e às decisões judiciais (Góes; Menezes, 2024).

A partir desse reconhecimento, torna-se evidente que o burnout não pode ser tratado como uma condição exclusivamente individual. Ao contrário, trata-se de um fenômeno coletivo, que reflete falhas estruturais nas relações de trabalho.

Dessa forma, o Direito passa a atribuir maior relevância às condições laborais e à organização do trabalho. Essa mudança de perspectiva é fundamental para a construção de um ambiente laboral mais saudável. Assim, o foco deixa de ser apenas o indivíduo e passa a incluir o contexto em que ele está inserido.

Entretanto, o enquadramento da síndrome como doença ocupacional não ocorre automaticamente. É necessário comprovar o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento. Essa exigência decorre da própria natureza das doenças do trabalho, que dependem da análise das condições específicas em que o labor é realizado.

A comprovação do nexo causal é, portanto, elemento essencial para o reconhecimento jurídico da doença. Sem essa demonstração, não há como atribuir responsabilidade ao empregador ou conceder benefícios previdenciários (Franco et al., 2019).

Nesse contexto, a prova pericial assume papel fundamental na caracterização da doença ocupacional., de modo que, o perito deve analisar não apenas os aspectos clínicos do trabalhador, mas também o ambiente de trabalho e as condições laborais. É necessário verificar a existência de fatores como sobrecarga, assédio e pressão excessiva, além disso, o histórico profissional do trabalhador deve ser considerado. Essa análise ampla permite uma avaliação mais precisa da relação entre trabalho e adoecimento.

A legislação brasileira também admite a teoria da concausa, que amplia a proteção ao trabalhador. Segundo essa teoria, o trabalho não precisa ser a única causa da doença, bastando que

tenha contribuído para seu surgimento ou agravamento. Essa abordagem é especialmente relevante no caso do burnout, que geralmente possui múltiplos fatores. Assim, mesmo que existam causas externas, o trabalho pode ser reconhecido como fator determinante. Tal entendimento fortalece a proteção jurídica do trabalhador (Franco et al., 2019).

Apesar dos avanços, ainda existem dificuldades na comprovação do nexo causal. A natureza subjetiva dos transtornos mentais torna a análise mais complexa. Muitas vezes, a ausência de provas robustas impede o reconhecimento da doença como ocupacional. Essa dificuldade evidencia a necessidade de aprimoramento dos mecanismos de prova. Também demonstra a importância de políticas preventivas no ambiente de trabalho (Góes; Menezes, 2024).

No campo da responsabilidade civil, o empregador pode ser responsabilizado pelos danos causados ao trabalhador. Isso ocorre quando há negligência na adoção de medidas de proteção à saúde. A omissão em garantir um ambiente de trabalho saudável pode gerar o dever de indenizar. Essa responsabilização possui caráter pedagógico e preventivo. Assim, busca-se evitar a repetição de condutas prejudiciais ao trabalhador (Góes; Menezes, 2024).

Percebe-se, portanto, que o Direito do Trabalho tem evoluído para incluir a saúde mental como elemento central da proteção ao trabalhador. Essa evolução reflete as mudanças nas relações laborais contemporâneas. O aumento da pressão e da competitividade exige uma resposta jurídica adequada. Nesse cenário, o reconhecimento do burnout representa um avanço significativo.

No entanto, ainda existem lacunas na regulamentação específica sobre o tema. A ausência de normas detalhadas gera insegurança jurídica. Além disso, dificulta a uniformização das decisões judiciais. Torna-se necessário, portanto, o desenvolvimento de legislação mais específica. Isso permitirá maior efetividade na proteção da saúde mental do trabalhador (Góes; Menezes, 2024).

Diante de todo o exposto, conclui-se que o enquadramento jurídico da síndrome de burnout como doença ocupacional representa um importante avanço. Contudo, sua efetivação ainda enfrenta desafios práticos e teóricos.

A consolidação desse entendimento depende da evolução da doutrina e da jurisprudência também exige maior conscientização sobre a importância da saúde mental. Assim, o Direito deve continuar se adaptando às novas demandas sociais.

#### **4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**

A Constituição Federal de 1988 estabelece como direito fundamental do trabalhador a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, conforme previsto nos artigos 7º, XXII, 200, VIII e 225. Tais dispositivos demonstram que a proteção à saúde do trabalhador não se limita ao campo infraconstitucional, mas possui natureza fundamental (Brasil, 1988).

Nesse contexto, o empregador assume papel central na efetivação desse direito, sendo responsável pela adoção de medidas que assegurem a integridade física e psíquica do trabalhador. Trata-se de um dever jurídico diretamente ligado à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho.

O meio ambiente do trabalho deve ser compreendido de forma ampla, abrangendo não apenas o espaço físico onde o trabalho é realizado, mas também as condições organizacionais e psicológicas da atividade laboral. Isso inclui aspectos como jornada excessiva, pressão por metas, assédio moral e ausência de suporte institucional.

Assim, a proteção jurídica não pode se limitar a fatores materiais, sendo necessário considerar também os impactos emocionais do trabalho. Essa compreensão ampliada reforça a importância de uma abordagem preventiva e multidisciplinar (Dal Bem, 2025).

A responsabilidade do empregador decorre do seu poder diretivo, que lhe confere a prerrogativa de organizar, fiscalizar e controlar a atividade laboral. Em razão desse poder, surge também o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Não se trata de uma faculdade, mas de uma obrigação jurídica expressamente prevista no ordenamento brasileiro.

A omissão nesse dever pode resultar em danos à saúde do trabalhador, gerando responsabilidade civil. Assim, o exercício do poder diretivo deve ser compatível com a proteção dos direitos fundamentais (Gonçalves; Terron, 2025).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 157, reforça esse entendimento ao estabelecer que compete ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Isso significa que não basta a adoção formal de medidas preventivas, sendo necessária a efetiva implementação dessas normas no cotidiano laboral.

O empregador deve atuar de forma ativa, promovendo ações contínuas de prevenção. Dessa forma, o dever patronal assume caráter permanente e não eventual (Gonçalves; Terron, 2025).

A responsabilidade civil do empregador pode ser analisada sob duas perspectivas: subjetiva e objetiva. A responsabilidade subjetiva exige a comprovação de culpa ou dolo, enquanto a objetiva decorre do risco da atividade desenvolvida.

No âmbito do meio ambiente do trabalho, a doutrina tem reconhecido a aplicação da responsabilidade objetiva, especialmente em casos que envolvem danos à saúde do trabalhador. Essa tendência busca ampliar a proteção jurídica e facilitar a reparação dos danos sofridos (Leal; Zwicker, 2019).

A teoria do risco integral tem sido aplicada em situações que envolvem danos ao meio ambiente do trabalho, afastando a necessidade de comprovação de culpa. Nessa perspectiva, o simples fato de o dano ocorrer já é suficiente para gerar o dever de indenizar. Tal entendimento visa garantir maior efetividade na proteção do trabalhador.

Além disso, impede que o empregador se exima de responsabilidade com base em excludentes tradicionais. Trata-se de uma interpretação alinhada à proteção dos direitos fundamentais (Leal; Zwicker, 2019).

O meio ambiente do trabalho possui também dimensão coletiva, pois seus efeitos atingem não apenas um trabalhador isoladamente, mas todo o grupo inserido naquele contexto organizacional.

A degradação do ambiente laboral pode afetar simultaneamente diversos indivíduos, gerando impactos amplos na saúde física e mental da coletividade. Dessa forma, a tutela jurídica deve considerar essa dimensão coletiva como elemento essencial na proteção dos direitos trabalhistas. Essa perspectiva amplia a responsabilidade do empregador e reforça a necessidade de prevenção. Além disso, justifica a atuação de órgãos institucionais voltados à defesa dos trabalhadores. Nesse sentido, destaca-se o papel do Ministério Público do Trabalho (Dal Bem, 2025).

A jurisprudência trabalhista tem evoluído no sentido de reconhecer a importância da saúde mental no ambiente de trabalho como um direito fundamental do trabalhador. Diversas decisões judiciais têm responsabilizado empregadores por danos decorrentes de ambientes laborais prejudiciais e abusivos.

Em uma decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) no recurso TRT-9 - ROT: 00009851620245090013 destacou que:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. DANO MORAL COMPROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. A Reclamada postula o afastamento da condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho. 2. Discute-se a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho em razão de assédio organizacional, conforme atos perpetrados pelas colegas de trabalho da Autora. 3. A Constituição Federal consagra expressamente a possibilidade de indenização por danos morais. Nesse sentido, dispõe que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, X). Prevê, ainda, a possibilidade de indenização por dano moral ocorrido no âmbito das relações de trabalho (art. 114, VI). 4. Ainda, um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é de responsabilidade do empregador. O direito à saúde (incluindo-se a saúde mental) no trabalho é direito humano reconhecido pela ONU (art. 7º, b, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966) de modo que tal afronta o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88). 5. No caso, a preposta ratificou a conclusão de apuração interna, na qual se constatou o comportamento não acolhedor de algumas empregadas com os colaboradores novos, passando a impressão de perseguição e privilégios para os mais velhos de casa. 6. Comprovada a ocorrência de parte dos fatos narrados na inicial, não se exige a demonstração do efetivo prejuízo moral, para que seja deferido o direito a indenização. 7. Recurso da Reclamada conhecido e não provido. (TRT-9 - ROT: 00009851620245090013, Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO, Data de Julgamento: 29/07/2025, 5ª Turma)

O TRT da 6ª Região no recurso TRT-6 - ROT: 00007385420215060003 majorou uma indenização por danos morais ao constatar que o trabalho exercido pelo empregado ocasionou ou, no mínimo, agravou seu quadro de Síndrome de Burnout. A decisão ressaltou a omissão da empresa em tomar medidas para evitar o adoecimento:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. SÍNDROME DE BURNOUT. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O conjunto probatório demonstrou que o trabalho exercido pelo Reclamante ocasionou, ou ao menos agravou, o seu adoecimento psíquico, culminando em quadro de Síndrome de Burnout. A Ré não produziu qualquer prova de que tenha tomado medidas, individuais ou coletivas, aptas a evitar esse resultado. Quanto ao valor arbitrado pelo Juízo de origem, de R\$ 20.000,00, há espaço para majoração. A ofensa demonstrada é de natureza média a grave, o contrato de trabalho perdurou por mais de 07 (sete) anos e a última remuneração do Autor foi aproximadamente de R\$ 11.000,00. Com base nos arts. 944, caput e parágrafo único, do CC e 223-G da CLT, deve a indenização por dano moral ser majorada para R\$ 30.000,00. Recurso Ordinário parcialmente provido. (TRT-6 - ROT: 00007385420215060003, Relator: EDMILSON ALVES DA SILVA, Data de Julgamento: 05/06/2025, Quarta Turma).

Esse movimento demonstra uma ampliação significativa da proteção jurídica no âmbito das relações de trabalho. A saúde mental passa a ser tratada como elemento essencial do meio ambiente laboral. Tal evolução reflete mudanças sociais e a necessidade de adaptação do Direito, assim, consolida-se um entendimento mais humanizado das relações trabalhistas.

A responsabilidade do empregador possui também função pedagógica, pois busca prevenir a repetição de condutas lesivas no ambiente de trabalho. Ao impor sanções, o Direito incentiva a adoção de práticas mais responsáveis e alinhadas à proteção da saúde do trabalhador.

Dessa forma, a responsabilização não se limita apenas à reparação do dano causado e também atua como instrumento de transformação social e organizacional. O objetivo é estimular mudanças efetivas na cultura empresarial. Assim, contribui-se para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros (Melo, 2024).

Entretanto, ainda existem desafios significativos na efetivação dessa proteção no cotidiano das relações de trabalho. Muitas empresas adotam medidas apenas formais, sem garantir sua efetiva aplicação prática; essa postura compromete a eficácia das normas jurídicas e fragiliza a proteção ao trabalhador.

Além disso, demonstra uma visão limitada sobre a importância da saúde ocupacional. É necessário que haja uma mudança cultural nas organizações, com maior valorização do bem-estar dos trabalhadores. Desse modo, somente assim será possível garantir ambientes realmente saudáveis (Moreira, 2020).

A promoção de um ambiente de trabalho saudável exige compromisso contínuo do empregador com a saúde e segurança dos trabalhadores. Não se trata de uma obrigação pontual, mas de um dever permanente e estruturante da atividade empresarial.

O empregador deve adotar políticas internas que valorizem a saúde física e mental do trabalhador. Isso inclui ações preventivas, acompanhamento psicológico e organização adequada do trabalho. Essas medidas contribuem para relações laborais mais equilibradas e produtivas, além disso, fortalecem a imagem institucional da empresa (Camilo, 2015).

Diante disso, a responsabilidade do empregador na promoção de um meio ambiente de trabalho saudável é essencial para a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. A efetivação desse dever exige atuação preventiva, respeito às normas jurídicas e compromisso ético com a dignidade humana.

Ressalta-se que o Direito do Trabalho deve acompanhar as transformações sociais e as novas demandas do mundo contemporâneo. Nesse cenário, a saúde mental assume papel central. Somente com essa evolução será possível garantir a dignidade do trabalhador, assim, consolida-se uma proteção jurídica mais eficaz e humanizada (Leal; Zwicker, 2019)

## **5 MEDIDAS PREVENTIVAS E POLÍTICAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

A proteção à saúde do trabalhador constitui um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante do aumento das doenças ocupacionais relacionadas a fatores psicossociais. Nesse contexto, as medidas preventivas assumem papel central, pois visam evitar o adoecimento antes mesmo de sua ocorrência.

A Constituição Federal de 1988 já estabelece, em seu artigo 7º, XXII, a obrigação de redução dos riscos inerentes ao trabalho. (Brasil, 19). Tal previsão demonstra que a prevenção deve ser priorizada em relação à reparação. Dessa forma, o ordenamento jurídico brasileiro adota uma postura preventiva. Essa lógica reforça a importância de políticas eficazes no ambiente laboral (Brasil, 1988).

As Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho representam importante instrumento de concretização dessas medidas preventivas. A NR-1, ao instituir o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), estabelece a obrigatoriedade de identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais. Entre esses riscos, incluem-se os fatores psicossociais, que estão diretamente relacionados ao desenvolvimento de transtornos mentais.

Assim, a norma amplia o conceito tradicional de segurança do trabalho. Isso demonstra uma evolução na proteção jurídica da saúde do trabalhador. A gestão de riscos passa a ser um dever permanente do empregador (Brasil, 2020).

A NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), complementa essa proteção ao estabelecer a necessidade de monitoramento contínuo da saúde dos trabalhadores.

Destaca-se que o programa deve ser elaborado com base nos riscos identificados no ambiente laboral. Além disso, prevê a realização de exames periódicos que possibilitam a detecção precoce de doenças ocupacionais. Essa atuação preventiva permite reduzir os impactos do adoecimento, dessa forma, o PCMSO atua como importante ferramenta de vigilância em saúde. Sua implementação adequada é essencial para a proteção do trabalhador (Brasil, 2020).



A NR-17, por sua vez, aborda a ergonomia e a organização do trabalho, sendo fundamental para a prevenção de doenças relacionadas ao estresse e ao burnout. A norma estabelece diretrizes sobre carga de trabalho, ritmo produtivo e condições ergonômicas.

Ao considerar os aspectos físicos e mentais do trabalho, a NR-17 amplia a proteção à saúde do trabalhador. Isso demonstra que a prevenção não deve se limitar aos riscos físicos. A organização do trabalho também deve ser adequada. Tal abordagem contribui para ambientes laborais mais equilibrados (Brasil, 2022).

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha papel relevante na promoção da saúde do trabalhador. A Convenção nº 155 estabelece que os Estados devem adotar políticas nacionais voltadas à segurança e saúde no trabalho. Essa convenção também impõe aos empregadores o dever de garantir ambientes laborais seguros. Trata-se de um marco importante na consolidação da proteção internacional. A OIT reconhece que a prevenção é essencial para a redução de acidentes e doenças. Assim, reforça-se a responsabilidade compartilhada entre Estado e empregador (OIT, 1981).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) também contribui significativamente para o desenvolvimento de políticas preventivas no ambiente de trabalho. Em suas diretrizes sobre saúde mental no trabalho, a OMS destaca a importância da criação de ambientes organizacionais saudáveis. Entre as recomendações, incluem-se a redução do estresse ocupacional e a promoção do bem-estar psicológico.

Essas diretrizes reforçam a necessidade de atuação preventiva, além disso, evidenciam que a saúde mental deve ser tratada como prioridade, pois o ambiente de trabalho deve ser um espaço de promoção da saúde (OMS, 2022).

No Brasil, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) constitui importante instrumento de proteção. Essa política estabelece diretrizes para a promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores. Entre suas ações, destaca-se a vigilância em saúde do trabalhador além de incentivar a integração entre diferentes setores, como saúde e trabalho. (Brasil, 2012)

Dessa forma, busca-se uma abordagem mais abrangente e a PNSTT reforça a importância da prevenção como estratégia central (Brasil, 2012).

A doutrina trabalhista também enfatiza a importância das medidas preventivas no ambiente laboral. Segundo Delgado (2023), a proteção à saúde do trabalhador deve ser entendida como um direito fundamental. O autor destaca que o empregador possui dever de garantir condições dignas de trabalho.

Essa obrigação inclui a adoção de medidas que previnam o adoecimento. Assim, a prevenção se torna elemento essencial da relação de trabalho. Trata-se de um dever jurídico e social (Delgado, 2023).

Nesse mesmo sentido, Barros (2017) afirma que o meio ambiente do trabalho deve ser equilibrado e saudável. A autora destaca que a saúde do trabalhador não pode ser negligenciada em nome da produtividade.

Dessa forma, o empregador deve adotar políticas que promovam o bem-estar. Isso inclui a redução de jornadas excessivas e a melhoria das condições de trabalho. A prevenção é vista como instrumento de proteção da dignidade humana. Assim, reforça-se a centralidade do trabalhador na relação laboral (Barros, 2017).

Oliveira (2019) ressalta que a prevenção é a forma mais eficaz de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O autor destaca que a reparação do dano não é suficiente para garantir justiça social. É necessário evitar que o dano ocorra.

Dessa forma, o empregador deve investir em políticas preventivas. Isso inclui treinamento, fiscalização e melhoria das condições de trabalho. A prevenção reduz custos e protege a saúde do trabalhador; trata-se de uma medida vantajosa para todos (Oliveira, 2019).

A implementação de políticas internas de saúde mental é uma das principais estratégias preventivas no ambiente de trabalho. Destaca-se que programas de apoio psicológico e acompanhamento emocional contribuem para a redução do estresse ocupacional. Além disso, permitem identificar precocemente sinais de adoecimento. Essas ações demonstram compromisso com a saúde do trabalhador e o ambiente organizacional torna-se mais saudável. Isso resulta em maior produtividade e satisfação profissional (OMS, 2022).

Outro aspecto relevante é a capacitação de gestores para lidar com questões relacionadas à saúde mental. Líderes despreparados podem contribuir para ambientes de trabalho tóxicos.

Dessa forma, é essencial que haja treinamento específico, pois, a gestão humanizada promove relações mais equilibradas. Isso reduz conflitos e melhora o clima organizacional. A prevenção deve envolver todos os níveis da organização (OIT, 2022).

A cultura organizacional também exerce grande influência na saúde do trabalhador. Empresas que valorizam o bem-estar tendem a apresentar menores índices de adoecimento. Por outro lado, ambientes competitivos e abusivos favorecem o surgimento de doenças ocupacionais.

Dessa forma, é necessário promover uma cultura baseada no respeito e na cooperação, já que a prevenção depende de mudanças estruturais não se trata apenas de cumprir normas, mas de transformar práticas (Mendes, 2018).

A adoção de políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional também é essencial. jornadas excessivas e falta de descanso comprometem a saúde do trabalhador. Nesse sentido, medidas como flexibilização de horários e pausas regulares são importantes.

Essas práticas contribuem para a redução do estresse, além disso, melhoram a qualidade de vida. A prevenção deve considerar a totalidade da vida do trabalhador (Maslach; Leiter, 2016).

Dessa forma, as medidas preventivas e as políticas de proteção à saúde do trabalhador são essenciais para a construção de ambientes laborais saudáveis. Salienta-se que a atuação do empregador deve ser pautada na prevenção e no respeito à dignidade humana.

O ordenamento jurídico brasileiro e internacional oferece bases sólidas para essa proteção, no entanto, sua efetivação depende de compromisso prático, somente assim será possível garantir a saúde e o bem-estar do trabalhador.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, verifica-se que a Síndrome de Burnout constitui um fenômeno complexo, diretamente relacionado às transformações nas relações de trabalho contemporâneas. Seu reconhecimento como doença ocupacional representa um avanço significativo na proteção da saúde mental do trabalhador, ao ampliar a compreensão de que o ambiente laboral pode ser determinante para o adoecimento.

No âmbito jurídico, observou-se que o enquadramento do burnout como doença do trabalho encontra respaldo na legislação previdenciária e trabalhista, especialmente na Lei nº 8.213/91. Contudo, a necessidade de comprovação donexo causal ainda representa um dos principais desafios para sua efetiva caracterização, exigindo aprimoramento dos mecanismos periciais e probatórios.

Além disso, destacou-se que o empregador possui responsabilidade fundamental na promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, não apenas sob a perspectiva legal, mas também ética e social. A omissão na adoção de medidas preventivas pode ensejar responsabilização civil, reforçando a importância de políticas organizacionais voltadas à saúde física e mental dos trabalhadores.

Por fim, conclui-se que a efetiva proteção à saúde do trabalhador depende da adoção de medidas preventivas estruturais, do fortalecimento das políticas públicas e da conscientização dos agentes envolvidos nas relações laborais. O Direito do Trabalho deve continuar evoluindo para acompanhar as novas demandas sociais, garantindo, assim, a dignidade e o bem-estar do trabalhador.



## REFERÊNCIAS

- AKIYAMA, Yukio. Nexo causal nas doenças ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Lei nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde mental relacionada ao trabalho: relatório técnico 2023. Brasília: MS, 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília: MTE, 2020.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7): programa de controle médico de saúde ocupacional. Brasília: MTE, 2020.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): ergonomia. Brasília: MTE, 2022.
- BRASIL. TRT-6. ROT: 00007385420215060003. Relator: Edmilson Alves da Silva. Julgamento em 05/06/2025.
- BRASIL. TRT-9. ROT: 00009851620245090013. Relator: Sergio Guimarães Sampaio. Julgamento em 29/07/2025.
- CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, 2015.
- DAL BEM, Ana Ligia Regnani. A proteção normativa ao meio ambiente laboral e a responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2025.
- DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- DRUCK, Graça. Precarização e intensificação do trabalho no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2019.
- FIOCRUZ. Relatório saúde mental e trabalho pós-pandemia. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022.



- FRANCO, Tânia et al. Doenças relacionadas ao trabalho e seus impactos no direito previdenciário. 2019.
- FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 1974.
- GÓES, Guilherme; MENEZES, Rafael. Síndrome de burnout e suas implicações no direito do trabalho. 2024.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- INSS – Instituto Nacional do Seguro Social. Boletim administrativo 2023.
- ISMA-BR. Relatório de estresse e burnout no Brasil 2023.
- LEAL, Rodrigo; ZWICKER, Ronaldo. Responsabilidade civil do empregador no meio ambiente do trabalho. 2019.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito à saúde no trabalho: prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2020.
- MASLACH, Christina. Burnout: the cost of caring. New York: Prentice Hall, 2001.
- MASLACH, Christina; LEITER, Michael. The truth about burnout. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Burnout at work: a psychological perspective. 2016.
- MENDES, Ana Magnólia. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. Brasília: Casa do Psicólogo, 2018.
- MENDES, Ana Magnólia. Clima organizacional, sofrimento e saúde mental no trabalho. Brasília: UnB, 2018.
- MELO, Raimundo Simão de. Proteção legal do meio ambiente do trabalho nas normas civis. Consultor Jurídico, 2024.
- MOREIRA, Rafael. Gestão de riscos ocupacionais e responsabilidade do empregador. 2020.
- MPT – Ministério Público do Trabalho. Nota técnica 09/2023: adoecimento mental no trabalho.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Genebra, 1981.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório global sobre saúde mental no trabalho. Genebra, 2022.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.
- OMS – Organização Mundial da Saúde. Classificação internacional de doenças – CID-11. 2019.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Burnout é um fenômeno ocupacional: classificação internacional de doenças (CID-11). 2019.



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Guidelines on mental health at work. Genebra, 2022.

SCALERCIO, Marcos. Meio ambiente do trabalho e saúde mental. São Paulo: LTr, 2020.

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

UNESCO. Relatório internacional sobre a saúde mental de professores. Paris, 2021.