



Descrição: Vários palitos de fósforo enfileirados queimados. [Fim da descrição].

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO PSICOLÓGICAMENTE SAUDÁVEL

Ana Beatriz Ribeiro da Silva¹

Luiza do Nascimento Jatái²

RESUMO

O presente artigo sustenta que o ordenamento jurídico brasileiro já dispõe de instrumentos normativos suficientes para fundamentar uma transição paradigmática no tratamento da Síndrome de Burnout: da lógica predominantemente reparatória para uma atuação estruturalmente preventiva. Examina-se a sustentação jurídica à proteção da saúde mental do trabalhador, com análise da Constituição Federal de 1988, da CLT, da Lei nº 14.831/2024 e da NR-1, alterada pela Portaria MTE nº 1.419/2024. A tese central é que a NR-1 revisada, o NTEP e a Lei nº 14.831/2024, interpretados sistematicamente à luz dos princípios constitucionais de proteção ao trabalho digno, já autorizam e exigem uma postura jurídica preventiva que a doutrina e a jurisprudência ainda não consolidaram de forma coerente. A metodologia adotada é a jurídico-bibliográfica e documental, com análise de doutrina especializada, legislação e jurisprudência do TST.

1 Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos. E-mail: ana.b.silva@unisantos.br.

2 Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos. E-mail: luizajatai@unisantos.br.

Data de submissão: 17.05.2026

Data de aprovação: 26.05.2026

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; saúde mental do trabalhador; doença ocupacional; responsabilidade civil; prevenção.

1. Introdução

O adoecimento mental relacionado ao ambiente de trabalho tornou-se um dos maiores desafios da sociedade contemporânea. No Brasil, os afastamentos previdenciários por Burnout cresceram mais de 800% entre 2020 e 2024, segundo dados do Ministério da Previdência Social (Moura; Casemiro, 2025), fenômeno que evidencia uma crise estrutural que o Direito do Trabalho não pode mais tratar como exceção. Essa escalada resulta de condições de trabalho que o ordenamento jurídico, em seus fundamentos constitucionais, já proíbe mas que a aplicação predominantemente reparatória do Direito do Trabalho tem sido incapaz de prevenir.

A incorporação do Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11, código QD85), vigente desde janeiro de 2022, constitui marco normativo de primeira ordem. Ao classificá-lo como fenômeno ocupacional e não como manifestação de fragilidade individual, a OMS sinalizou que o adoecimento emerge de condições estruturais do ambiente de trabalho. Essa premissa ainda não foi plenamente absorvida pela doutrina trabalhista brasileira em suas consequências preventivas.

O presente artigo sustenta uma tese específica: o ordenamento jurídico brasileiro já dispõe, hoje, de instrumentos normativos suficientes para fundamentar uma transição paradigmática no tratamento da Síndrome de Burnout da lógica predominantemente reparatória para uma atuação estruturalmente preventiva. A NR-1 revisada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, o NTEP previsto no art. 21-A da Lei nº 8.213/1991 e a Lei nº 14.831/2024, interpretados sistematicamente à luz dos arts. 7º, XXII, e 225 da CF/88, já autorizam e exigem essa postura preventiva. O que falta é a consolidação doutrinária e jurisprudencial desse entendimento.

A metodologia adotada é a da pesquisa jurídico-bibliográfica e documental, com análise de doutrina especializada, legislação pertinente e jurisprudência do TST.

2. Desenvolvimento

2.1 Meio ambiente de trabalho e saúde mental: fundamentos constitucionais e infraconstitucionais

A tutela da saúde do trabalhador possui assento constitucional expresso. O art. 7º, XXII, da CF/88 consagra como direito fundamental a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Complementarmente, o art. 200, VIII, atribui ao SUS a competência para colaborar na proteção do meio ambiente de trabalho, evidenciando que a saúde laboral integra a política pública de saúde coletiva (Brasil, 1988).

A leitura sistemática dos arts. 200 e 225 da CF/88 permite compreender o meio ambiente de forma ampla, abrangendo o ambiente laboral como parte integrante da proteção à dignidade e à saúde do trabalhador. Como destaca Oliveira (2011, p. 78):

o meio ambiente do trabalho integra o conceito mais amplo de meio ambiente, razão pela qual a sua degradação ofende não apenas o trabalhador individualmente considerado, mas a coletividade como um todo.

O dever do empregador, nesse enquadramento, assume natureza preventiva e estrutural: não se trata apenas de reparar danos, mas de eliminar os fatores que os produzem.

A proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho, lida em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), impõe ao empregador obrigações positivas de prevenção que transcendem o cumprimento formal das normas técnicas. Como anota Barros (2016, p. 621):

a saúde do trabalhador não se reduz à integridade física; abrange o estado de completo bem-estar físico, mental e social, na acepção da própria OMS, e sua proteção é dever jurídico do empregador, não mera expressão de filantropia.

“A proteção constitucional ao meio ambiente de trabalho, lida em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana (art 1º, III, CF/88), impõe ao empregador obrigações positivas de prevenção que transcendem o cumprimento formal das normas técnicas.”

No plano infraconstitucional, a CLT dedica o Capítulo V do Título II à segurança e medicina do trabalho. A Lei nº 8.213/1991 define, em seu art. 20, as doenças profissionais e do trabalho como hipóteses equiparadas ao acidente típico para fins previdenciários e trabalhistas moldura legal dentro da qual o Burnout deve ser enquadrado. A NR-1, com as alterações promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024 para incorporar expressamente o gerenciamento de riscos psicossociais, passa a exigir que o empregador identifique, avalie e controle os riscos decorrentes da organização do trabalho categoria que abrange diretamente os fatores geradores do Burnout. A ausência de norma trabalhista específica sobre a síndrome transfere ao intérprete o ônus de construir respostas a partir da analogia e de hermenêutica sistemática, espaço interpretativo em que reside a contribuição central deste artigo (Brasil, 2024).

2.2 Burnout como fenômeno ocupacional: conceito, classificação e enquadramento jurídico

O conceito de Burnout foi desenvolvido por Herbert Freudenberger (1974) para descrever o esgotamento físico e mental persistente entre profissionais da saúde. Sistematizado por Maslach, Schaufeli e Leiter (2021), o fenômeno estrutura-se em três dimensões: (i) exaustão emocional; (ii) despersonalização ou cinismo; e (iii) redução da realização pessoal. A *American Psychological Association* (2022) confirma que o Burnout difere do estresse ordinário por sua cronicidade e por estar diretamente vinculado à organização do trabalho, e não a características individuais do trabalhador.

A OMS, na CID-11 (código QD85), classifica o Burnout como fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico no trabalho não gerenciado com sucesso (OMS, 2022). Essa classificação como fenômeno e não como doença propriamente dita tem relevância jurídica direta: o Burnout não consta automaticamente na lista de doenças profissionais do Decreto nº 3.048/1999, exigindo a comprovação do nexo causal pela via do art. 20, II, da Lei nº 8.213/1991 ou pelo nexo técnico epidemiológico (NTEP), previsto no art. 21-A da mesma lei.

Essa distinção processual é de enorme consequência prática. Como observa Garcia (2019, p. 712):

a inversão do ônus probatório pelo NTEP representa uma resposta do legislador à assimetria informacional que caracteriza as relações de trabalho, em que o empregador detém o controle sobre as condições do ambiente laboral e sobre os documentos que as registram.

A questão do nexa causal adquire contornos complexos diante do nexa multifatorial das situações em que o adoecimento decorre da confluência de fatores laborais e extralaborais (Brasil, 2019). A doutrina especializada propõe a aplicação do princípio da concausalidade, previsto no art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991: se as condições de trabalho contribuíram para o adoecimento, mesmo que não sejam sua causa exclusiva, o nexa ocupacional deve ser reconhecido.

2.3 Responsabilidade civil do empregador: entre a subjetividade e a objetificação



Descrição: Homem sentado em uma mesa de escritório à noite, cobrindo o rosto com as mãos, diante de um computador, com luminária acesa e objetos de trabalho ao redor. [Fim da descrição].

A responsabilidade civil do empregador por doenças ocupacionais encontra fundamento constitucional no art. 7º, XXVIII, da CF/88. O STF, no RE nº 828.040, firmou que o art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com a Constituição, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador quando a atividade normalmente desenvolvida apresenta exposição habitual a risco especial (Brasil, 2020). Em atividades cujo risco psicossocial é inerente à função como telemarketing, UTIs hospitalares e profissões de segurança pública, o trabalhador está dispensado de provar a culpa específica do empregador, bastando demonstrar o dano e o nexa causal. A doutrina de Oliveira (2011) aponta que a teoria do risco se justifica precisamente quando o empregador, ao organizar sua atividade econômica, impõe ao trabalhador uma exposição a agentes nocivos que transcendem o risco ordinário da vida laboral.

Existe, todavia, relevante controvérsia sobre os limites dessa objetificação. Garcia adverte que a adoção irrestrita da responsabilidade objetiva em matéria de acidente do trabalho pode conduzir a distorções, na medida em que o empregador pode ter adotado todas as medidas preventivas exigíveis. A transição para o paradigma preventivo que este artigo defende não implica responsabilidade objetiva universal, mas o fortalecimento dos deveres preventivos como critério para aferir a culpa patronal e para afastar a responsabilidade objetiva quando o empregador demonstrar efetiva implementação das medidas de gestão de riscos psicossociais exigidas pela NR-1.

Configurado o nexa causal, o empregador tem o dever de reparar três espécies de danos. O

dano material abrange despesas médicas, psicológicas e farmacológicas, além da perda ou redução da capacidade laborativa, conforme os arts. 949 e 950 do Código Civil (Brasil, 2015). O dano moral ofende a dignidade e a integridade psíquica do empregado, nos termos dos arts. 223-B a 223-G da CLT (Brasil, 1943). O dano existencial consiste na lesão ao projeto de vida e às relações afetivas, sociais e familiares do trabalhador configurado no Burnout quando ocorrem o isolamento social e a perda da capacidade de usufruir a vida fora do trabalho. Como aponta Medeiros Neto (2012), o dano existencial constitui categoria autônoma de lesão extrapatrimonial, não se confundindo com o dano moral, pois enquanto este ofende o estado interior da pessoa, aquele atinge o projeto de vida e a dinâmica relacional do sujeito.

2.4 Análise crítica: o paradoxo da proteção tardia e o imperativo preventivo

O ordenamento jurídico brasileiro avançou significativamente, mas permanece estruturalmente orientado para a reparação do dano já consumado. O trabalhador adoecido, frequentemente em estado de vulnerabilidade extrema, precisa reunir provas do ambiente de trabalho ao qual estava submetido documentos sob controle exclusivo do empregador. Uma leitura preventiva do ordenamento sugere que o descumprimento das obrigações de gestão de riscos psicossociais previstas na NR-1 revisada deveria, por si só, criar presunção relativa de nexo causal interpretação que encontra apoio na teoria da culpa *in vigilando* e na lógica do art. 21-A da Lei nº 8.213/1991, mas que ainda aguarda desenvolvimento jurisprudencial.

A tarifação do dano extrapatrimonial introduzida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), nos arts. 223-B a 223-G da CLT, é duplamente perversa: penaliza mais os trabalhadores de menor renda e reduz o caráter preventivo das indenizações ao tornar previsível o custo do adoecimento para o empregador (Brasil, 2017). O STF estabeleceu que essa tarifação não pode ser compreendida como limite absoluto à reparação, possuindo caráter orientação, onde é admitido a fixação de indenizações superiores aos parâmetros legais, quando exigido pelas circunstâncias do caso concreto (STF, 2023). Tal entendimento precisa ser consolidado para que as indenizações cumpram sua função dissuasória - elemento essencial de qualquer sistema preventivo eficaz.

A revisão da NR-1, com vigência a partir de maio de 2025, representa a mudança estrutural mais significativa das últimas décadas. Contudo, pequenas e médias empresas não dispõem de equipes de saúde ocupacional nem de recursos para contratar consultores especializados, e a fiscalização do trabalho carece de quadro técnico para verificar obrigações de natureza qualitativa. Há aqui uma tensão normativa: a norma existe, mas sua implementação efetiva exige políticas públicas de apoio ainda não estruturadas. Por fim, o presenteísmo por Burnout, situação em que o trabalhador comparece ao trabalho, mas opera com capacidade significativamente reduzida é invisível para os instrumentos jurídicos tradicionais e representa lacuna relevante a ser enfrentada pelo Direito do Trabalho.

3. Conclusão

A Síndrome de Burnout não é uma fraqueza individual. É o produto de condições de trabalho que o ordenamento jurídico brasileiro, em seus fundamentos constitucionais, já proíbe mas que a aplicação predominantemente reparatória do Direito do Trabalho tem sido incapaz de prevenir.

Os instrumentos normativos para a transição paradigmática já existem: a NR-1 revisada impõe o dever de gerenciar riscos psicossociais antes que produzam dano; o NTEP inverte o ônus da prova em favor do trabalhador adoecido; a Lei nº 14.831/2024 institui incentivos para práticas promotoras de saúde mental; e o art. 225 da CF/88, lido com o art. 7º, XXII, fundamenta obrigações positivas de prevenção. O que falta é a consolidação doutrinária e jurisprudencial de uma hermenêutica que interprete esses instrumentos de forma sistêmica e preventiva.

Concretamente, propõem-se três diretrizes interpretativas: (i) o descumprimento das

obrigações de gestão de riscos psicossociais da NR-1 deve ser tratado como presunção relativa denexo causal; (ii) a responsabilidade objetiva do art. 927, parágrafo único, do Código Civil deve ser aplicada às atividades cujo risco psicossocial é inerente à sua estrutura organizacional; e (iii) a tarifação dos arts. 223-B a 223-G da CLT não pode tornar economicamente calculável o custo do adoecimento, sob pena de subverter a função preventiva da responsabilidade civil.

O Burnout, quando já instalado, representa o fracasso, não o objeto, de um sistema jurídico que se pretende protetivo. O Direito do Trabalho precisa superar a lógica predominantemente reparatória e atuar preventivamente, identificando e intervindo nos fatores que tornam o trabalho adoecedor antes que o dano se consolide.

Referências

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). **Burnout research**. Washington, DC: APA, 2022. Disponível em: <https://www.apa.org/members/content/burnout-research>. Acesso em: 16 maio 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. Brasília, DF: 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Lei n. 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n. 1**. Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Portaria MTE n. 1.419, de 24 de agosto de 2024. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/@download/file>. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 828.040 (Tema 932)**. **Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Recurso Extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Tema 932. Efetiva proteção aos direitos sociais. Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Compatibilidade do art. 7, XXVII da Constituição Federal com o art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Aplicabilidade pela Justiça do Trabalho**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 12 mar.

2020. Diário da Justiça Eletrônico, 22 set. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur427391/false>. Acesso em: 29 maio 2026. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 169**. [Genebra], OIT, 1989. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1989%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20Povos%20Ind%C3%ADgenas%20e%20Tribais%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%20%2BA%20169.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6050/DF**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/adi-6050-acordao.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2026.

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

MOURA, Rayane; CASEMIRO, Poliana. Afastamentos por burnout crescem mais de 800% em quatro anos; entenda o que está por trás do esgotamento no trabalho. Rio de Janeiro: **G1**, 1 maio 2026. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2026/05/01/afastamentos-por-burnout-crescem-mais-de-800percent-em-quatro-anos-entenda-o-que-esta-por-tras-do-esgotamento-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 16 maio 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho: Doenças Ocupacionais e Nexos Técnico Epidemiológico**. 6. ed. São Paulo: Método, 2019.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Doenças — CID-11. Código QD85: Burnout**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 1 maio 2025.

Foto de capa: [Unsplash](#)

Foto 1: [Unsplash](#)