



ISSN: 2595-1661

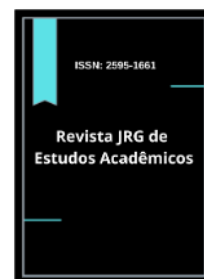
ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](https://portaldeperiodicos.capes.gov.br/)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Responsabilidade Civil do Empregador na Ocorrência da Síndrome de Burnout: Análise à Luz do Direito do Trabalho Brasileiro

Civil Liability of the Employer in the Occurrence of Burnout Syndrome: Analysis in Light of Brazilian Labor Law

DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2729

ARK: 57118/JRG.v8i19.2729

Recebido: 21/11/2025 | Aceito: 25/11/2025 | Publicado on-line: 26/11/2025

Adriano Bezerra de Moura¹

<https://orcid.org/0000-0001-5162-9472>

<https://lattes.cnpq.br/5725421765698788>

Faculdade Evangélica de Valparaíso, Valparaíso de Goiás, Brasil

E-mail: adrianomourab@hotmail.com

Guyherme Maximus Almeida Alves²

<https://orcid.org/0009-0003-9408-3328>

<https://lattes.cnpq.br/6973952305233968>

Faculdade Evangélica de Valparaíso, Valparaíso de Goiás, Brasil

E-mail: guilhermemaximus@outlook.com

Hugo Tabosa Pinto³

<https://orcid.org/0000-0003-1844-8447>

<https://lattes.cnpq.br/8757358474418744>

Faculdade Evangélica de Valparaíso, Valparaíso de Goiás, Brasil

E-mail: Hugo.taboza@gmail.com



Resumo

A Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como fenômeno ocupacional, tem ganhado destaque no Direito do Trabalho brasileiro, sobretudo em virtude do aumento expressivo de casos relacionados ao ambiente laboral. Este artigo analisa a responsabilidade civil do empregador nos casos em que se comprova o nexo causal entre as condições de trabalho e o desenvolvimento do Burnout. Aborda-se o fundamento constitucional do dever de proteção, a legislação infraconstitucional aplicável, a jurisprudência atual e a relevância de medidas preventivas. Além disso, são apresentadas críticas ao modelo jurídico vigente e propostas legislativas para fortalecer a proteção à saúde mental no trabalho. Conclui-se que, observados os requisitos da responsabilidade civil, o empregador poderá ser condenado a reparar danos materiais, morais e existenciais decorrentes do adoecimento, sendo essencial o avanço normativo na prevenção de riscos psicossociais.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; responsabilidade civil; doença ocupacional; direito do trabalho; meio ambiente de trabalho.

¹ Graduando em Direito na FACESA 2020-2025.

² Graduando em Direito na FACESA 2020-2025.

³ Graduando em Direito na FACESA 2020-2025.

Abstract

Burnout Syndrome, recognized by the World Health Organization as an occupational phenomenon, has gained prominence in Brazilian Labor Law, especially due to the significant increase in cases related to the work environment. This article analyzes the employer's civil liability in cases where the causal link between working conditions and the development of Burnout is proven. The constitutional basis of the duty of protection, the applicable infra-constitutional legislation, current jurisprudence and the relevance of preventive measures are discussed. Furthermore, criticisms of the current legal model and legislative proposals to strengthen mental health protection at work are presented. It is concluded that, subject to the requirements of civil liability, the employer may be ordered to repair material, moral and existential damages resulting from the illness, with regulatory advances in the prevention of psychosocial risks being essential.

Keywords: *Burnout Syndrome; civil liability; occupational disease; labor law; work environment.*

1. Introdução

A evolução das relações laborais, marcada pela intensificação das demandas produtivas, pela pressão por resultados e pela gestão baseada em metas, tem contribuído para o aumento de doenças ocupacionais de natureza psíquica. Entre essas, destaca-se a **Síndrome de Burnout**, caracterizada pelo esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXII, impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Paralelamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normas regulamentadoras, como a NR-17, reforçam a obrigação de zelar por um ambiente laboral saudável, física e psicologicamente (BRASIL, 1988).

Neste contexto, a questão central que se coloca é: **em que medida o empregador pode ser responsabilizado civilmente pelo desenvolvimento da Síndrome de Burnout em seus empregados?**

2. Objetivos

2.1 Objetivo Geral

Analisar a responsabilidade civil do empregador na ocorrência da Síndrome de Burnout, à luz da legislação trabalhista e da jurisprudência brasileira.

2.2 Objetivos Específicos

- Examinar o enquadramento jurídico do Burnout como doença ocupacional.
- Verificar os requisitos para configuração da responsabilidade civil do empregador.
- Discutir o papel da prevenção e das políticas de saúde mental nas empresas.
- Analisar decisões judiciais sobre o tema.
- Apresentar propostas legislativas para aprimorar a proteção ao trabalhador.

3. Metodologia

A pesquisa é de natureza **qualitativa** e **exploratória**, baseada em:

- **Revisão bibliográfica** (doutrina trabalhista, psiquiatria ocupacional e direito previdenciário);
- **Análise documental** (Constituição, CLT, normas regulamentadoras e convenções internacionais);
- **Estudo jurisprudencial** de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunais Regionais.

4. Desenvolvimento

4.1 Conceito e características da Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout foi reconhecida oficialmente pela OMS em 2019 e incluída na **CID-11 (QD85)**. É definida como um fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico no trabalho, manifestando-se por: (i) sensação de esgotamento, (ii) distanciamento mental em relação ao trabalho e (iii) redução da eficácia profissional (OMS, 2019).

A Síndrome de Burnout é um estado de esgotamento profissional, causado por estresse crônico no trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 2019 e incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a síndrome está diretamente relacionada ao contexto laboral (OMS, 2019).

A condição é marcada por três dimensões principais: 1) **Exaustão ou esgotamento de energia**: Sensação de cansaço extremo, tanto físico quanto mental, que se torna persistente e não é aliviada pelo descanso. É o principal sintoma da síndrome; 2) **Distanciamento mental do próprio trabalho**: Sentimentos de cinismo ou negativismo em relação ao trabalho. A pessoa passa a se sentir desmotivada, distante e com menor comprometimento com suas atividades profissionais; 3) **Redução da eficácia profissional**: Diminuição da capacidade e da realização no trabalho. A pessoa sente-se menos competente, perde a produtividade e a qualidade do trabalho cai (HIRIGOYEN, 2020).

Diversos fatores de risco no ambiente de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento do Burnout, como: 1) **Sobrecarga de trabalho**: Excesso de demanda e de horas de trabalho. 2) **Ambiente tóxico**: Falta de reconhecimento, conflitos interpessoais, competitividade extrema e ausência de suporte dos colegas e gestores. 3) **Falta de autonomia**: Pouco controle sobre o próprio trabalho (HIRIGOYEN, 2020).

Os sintomas da síndrome podem ser físicos e emocionais, e se manifestam de forma gradual, muitas vezes dificultando o diagnóstico inicial: 1) **Físicos**: Fadiga, insônia, dores de cabeça e musculares, distúrbios do sono e intestinais. 2) **Emocionais**: Irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, perda de prazer e alterações de humor. 3) **Comportamentais**: Isolamento social, absenteísmo e aumento do uso de álcool ou outras drogas (HIRIGOYEN, 2020).

A principal diferença entre o Burnout e o estresse comum é que o Burnout é crônico e específico ao contexto laboral. Enquanto o estresse pode ser pessoal e de curta duração, o Burnout é um esgotamento prolongado e diretamente ligado à atividade profissional, afetando a relação do indivíduo com o seu trabalho (MARTINS, 2022).

A Portaria nº 2.309/2022 do Ministério da Saúde incluiu o Burnout na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) no Brasil. Esse reconhecimento formaliza a condição como uma doença ocupacional, garantindo aos trabalhadores afetados direitos trabalhistas e previdenciários, como o afastamento pelo INSS e a estabilidade provisória ao retornar (BRASIL, 2022).

4.2 Fundamentos legais da proteção à saúde mental do trabalhador

A **Constituição Federal** (art. 7º, XXII) prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho. O art. 225 trata do direito a um meio ambiente equilibrado, abrangendo o laboral, e o art. 200, VIII, atribui ao **SUS** a proteção do meio ambiente do trabalho (BRASIL, 1988).

A **CLT** (art. 157) impõe ao empregador a obrigação de cumprir normas de segurança e medicina do trabalho. A **NR-17 (ergonomia)** trata da organização do trabalho, incluindo fatores psicossociais (BRASIL, 1943).

A **Convenção nº 155 da OIT**, ratificada pelo Brasil, reforça a necessidade de prevenção de riscos físicos e mentais (OIT, 1981).

4.3 Burnout como doença ocupacional

Nos termos do art. 20, § 2º, da **Lei nº 8.213/91**, doença ocupacional é equiparada a acidente de trabalho quando relacionada ao labor (BRASIL, 1991).

A caracterização garante ao empregado, em caso de afastamento superior a 15 dias, o **direito à estabilidade provisória** de 12 meses (art. 118 da Lei nº 8.213/91 e Súmula 378, II, do TST) (BRASIL, 1991; TST, 2012).

4.4 Requisitos para responsabilidade civil do empregador

Para que a responsabilidade civil do empregador seja configurada em casos de doenças ocupacionais no Brasil, é necessário que se preencham os seguintes requisitos, que podem ser analisados sob a perspectiva da responsabilidade subjetiva ou objetiva:

4.4.1. Dano

O dano refere-se ao prejuízo sofrido pelo empregado. Ele pode ser de diferentes tipos (MARTINS, p. 185, 2022):

- **Dano material:** Refere-se às perdas financeiras resultantes da doença, incluindo despesas médicas, medicamentos, tratamentos e a perda ou redução da capacidade laboral que gera lucros cessantes ou a necessidade de pensão vitalícia.
- **Dano moral:** Diz respeito aos prejuízos de ordem não material, como sofrimento, dor, angústia e prejuízos à honra e à imagem do trabalhador.
- **Dano estético:** É o dano que afeta a aparência física do empregado, como deformidades ou cicatrizes causadas pela doença, podendo ocorrer cumulativamente com o dano moral.
- **Dano existencial:** Ocorre quando a doença causa uma limitação na vida pessoal do trabalhador, como a perda da qualidade de vida ou a impossibilidade de realizar atividades de lazer.

4.4.2. Nexo de causalidade

O nexo de causalidade é a relação de causa e efeito entre a doença e as atividades laborais. É um dos requisitos mais importantes e, muitas vezes, mais difíceis de provar. A comprovação geralmente exige um laudo médico-pericial que ateste que a doença foi desencadeada, agravada ou adquirida em razão do trabalho (MARTINS, p. 186, 2022).

4.4.3. Conduta culposa ou risco da atividade

A conduta do empregador é o ato (ação ou omissão) que levou à doença do empregado. A responsabilidade pode ser analisada sob duas óticas (MARTINS, p. 187, 2022):

- **Responsabilidade subjetiva:** A regra geral na Justiça do Trabalho é a necessidade de provar a culpa do empregador. Isso significa demonstrar que a empresa agiu com negligência (omissão), imprudência (ação irresponsável) ou imperícia (falta de habilidade técnica).
- **Responsabilidade objetiva:** Aplica-se a empresas que realizam atividades de risco. Nesses casos, basta comprovar o dano e o nexo causal, sem a necessidade de provar a culpa do empregador. A teoria do risco é aplicada em profissões que, por sua própria natureza, expõem os trabalhadores a um risco acentuado de desenvolver doenças ocupacionais (como LER/DORT em bancários ou problemas psicológicos em profissionais de segurança).

Pontos adicionais a serem considerados (MARTINS, p. 188, 2022):

- **Ambiente seguro:** O empregador tem a obrigação de zelar por um ambiente de trabalho seguro e saudável, seguindo as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. A não observância dessas normas é um forte indício de culpa.
- **Medidas preventivas:** A responsabilidade do empregador inclui fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs), realizar exames médicos periódicos e oferecer treinamentos de segurança e saúde.
- **Causas múltiplas:** Em alguns casos, a doença pode ter causas multifatoriais. A responsabilidade do empregador pode ser parcial, mas ainda assim ele deve ser responsabilizado pelo agravamento da condição pré-existente ou por ter contribuído para o seu surgimento.
- **Estabilidade provisória:** Além da indenização, o empregado que sofre de uma doença ocupacional tem direito à estabilidade provisória por 12 meses após o retorno ao trabalho, conforme a Lei nº 8.213/91.
- **Emissão da CAT:** A emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um passo crucial para o reconhecimento da doença ocupacional e para a garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas do empregado.

Para o empregado, a melhor forma de se resguardar é juntar todos os documentos que possam comprovar a relação entre a doença e o trabalho, como laudos médicos detalhados, exames e registros de afastamentos (MARTINS, 2022).

Desta feita, segundo **Martins (2022, p. 623)**: "A responsabilidade do empregador pela doença ocupacional decorre do descumprimento de sua obrigação legal de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, abrangendo não apenas os aspectos físicos, mas também os psicológicos."

4.5 Jurisprudência

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm jurisprudência consolidada que define os parâmetros para a responsabilidade civil do empregador em casos de doenças ocupacionais. A seguir, um resumo das principais teses e decisões, com destaque para a Síndrome de Burnout (MARTINS, p. 190, 2022).

4.5.1. Responsabilidade civil e nexo causal:

- **Dever de indenizar por nexo concausal:** O TST entende que a concausa (ou nexo concausal) é suficiente para responsabilizar o empregador, mesmo que a doença não tenha sido causada exclusivamente pelo trabalho. É preciso demonstrar que a atividade laboral contribuiu para o surgimento ou agravamento da doença. O laudo pericial é fundamental.
- **Responsabilidade subjetiva e objetiva:** A regra é a responsabilidade subjetiva (comprovação de culpa ou dolo do empregador). Contudo, em atividades de risco, a responsabilidade é objetiva, ou seja, independe de culpa. Por exemplo, operadores de telemarketing com síndrome do pânico devido à pressão.
- **Doença constatada após a demissão:** A jurisprudência, notadamente na Súmula 378 do TST, reconhece o direito à estabilidade provisória ao empregado que tem uma doença ocupacional diagnosticada após a rescisão do contrato, desde que comprovado o nexo causal com o trabalho.
- **Perícia médica obrigatória:** Para comprovar o nexo causal, a realização de perícia médica é indispensável. O TRT da 2ª Região (SP) já decidiu nesse sentido em um caso de burnout.

4.5.2. Jurisprudência sobre Síndrome de Burnout (TST, 2024; TRT, 2025):

- **Reconhecimento como doença ocupacional:** Após a inclusão do Burnout na CID-11, os tribunais têm reforçado o entendimento de que a síndrome pode ser considerada doença ocupacional, especialmente quando há provas do ambiente de trabalho estressante.
- **Burnout por jornadas exaustivas:** O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) já concedeu indenização a um trabalhador que desenvolveu Burnout devido a jornadas excessivas.
- **Reintegração de analista com Burnout:** O TST confirmou a reintegração e a indenização por dano moral a uma analista que desenvolveu Burnout. Esse caso, de 2015, mostra a preocupação da justiça com o tema há bastante tempo.
- **Quebra de sigilo bancário em caso de Burnout:** Em um caso julgado pela 4ª Turma do TST, a quebra de sigilo bancário foi considerada ilegal para comprovar problemas financeiros que pudessem ter causado o Burnout. A decisão protege a privacidade do trabalhador.

- **Indenização por danos morais em casos de Burnout:** Os tribunais entendem que o sofrimento e o abalo psicológico causados pelo Burnout dão direito à indenização por danos morais. O valor varia conforme a gravidade da ofensa, podendo chegar a 50 vezes o último salário em casos gravíssimos.

4.5.3. Indenizações por danos materiais e morais (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943; MARTINS, p. 195, 2022)

- **Danos materiais:** Incluem as despesas com tratamento, medicamentos e a compensação pela perda ou redução da capacidade laboral. A indenização pode ser paga em forma de pensão mensal vitalícia, geralmente calculada com base na porcentagem de perda da capacidade de trabalho e na expectativa de vida do empregado.
- **Danos morais:** Presumidos em casos de doenças ocupacionais, pois o sofrimento e o abalo psicológico são evidentes. A indenização compensa o prejuízo imaterial sofrido pelo trabalhador.
- **Súmula 378 do TST e estabilidade:** A súmula garante a estabilidade provisória por 12 meses após a alta médica do INSS, mesmo que a doença seja constatada após a demissão, desde que comprovado o nexo causal.
- **STF e teto de indenização:** O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o teto de indenização por danos morais estabelecido pela CLT pode ser ultrapassado, abrindo a possibilidade de valores maiores em casos de ofensa grave ou gravíssima.
- **TST – RR-1000243-89.2018.5.02.0038** - "Demonstrado o nexo causal entre a doença ocupacional (Síndrome de Burnout) e as condições laborais, bem como a conduta culposa do empregador, é devida a indenização por danos morais e materiais."
- **TRT-4 – RO 0020664-26.2017.5.04.0007** - "O esgotamento profissional, quando relacionado a práticas abusivas de gestão e cobrança de metas, caracteriza doença ocupacional e enseja reparação por dano moral."

A jurisprudência brasileira tem evoluído para proteger o trabalhador, garantindo que o empregador cumpra seu papel de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, responsabilizando-o quando há negligência que cause adoecimento ocupacional (MARTINS, p. 200, 2022).

4.6 Medidas preventivas

Para evitar doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental, como a Síndrome de Burnout, os empregadores devem adotar uma abordagem proativa e estruturada. As políticas devem abranger três áreas principais: criação de um ambiente de trabalho saudável, gestão de riscos psicossociais e fornecimento de apoio aos colaboradores. A seguir, algumas políticas essenciais (MARTINS, p. 205, 2022).

4.6.1. Promoção de um ambiente de trabalho saudável (MARTINS, p. 210, 2022):

Um ambiente de trabalho positivo e inclusivo é a base para a saúde mental dos colaboradores.

- **Comunicação aberta e transparente:** Incentivar o diálogo entre a equipe e a liderança, promovendo um ambiente onde os funcionários se sintam à vontade para falar sobre seus desafios sem medo.
- **Cultura de respeito e apoio:** Fortalecer uma cultura de respeito, empatia e apoio mútuo, combatendo o estigma associado aos problemas de saúde mental.
- **Reconhecimento e valorização:** Implementar políticas de reconhecimento que valorizem o esforço e as contribuições dos colaboradores, aumentando o senso de realização profissional.
- **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional:** Incentivar a desconexão do trabalho após o expediente para que os funcionários possam focar em sua vida pessoal e familiar, prevenindo a exaustão.

4.6.2. Gestão de riscos psicossociais (MARTINS, p. 215, 2022):

Com a atualização da Norma Regulamentadora 1 (NR-1), as empresas são obrigadas a mapear e mitigar os riscos psicossociais a partir de 26 de maio de 2026, com a Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.

- **Identificação e avaliação de riscos:** Realizar diagnósticos internos para identificar fatores de risco no ambiente de trabalho, como excesso de pressão, assédio, metas inalcançáveis e conflitos interpessoais.
- **Gestão da carga de trabalho:** Adequar a carga horária e a distribuição de tarefas, garantindo que as responsabilidades sejam divididas de forma justa para evitar a sobrecarga.
- **Treinamento e conscientização:** Oferecer treinamento para gestores e colaboradores sobre como identificar e lidar com os sinais de estresse e adoecimento mental, capacitando-os a atuar com mais empatia e inteligência emocional.
- **Flexibilidade e autonomia:** Oferecer maior flexibilidade na jornada de trabalho e dar mais autonomia aos colaboradores, quando possível, para que eles tenham mais controle sobre suas atividades.

4.6.3. Oferecimento de apoio e suporte (MARTINS, p. 220, 2022)

As empresas devem garantir o acesso a recursos e suporte para os funcionários que precisam de ajuda.

- **Programas de bem-estar:** Oferecer programas de bem-estar que incluam atividades físicas, meditação, ioga e outras práticas de relaxamento.
- **Acesso a cuidados de saúde mental:** Disponibilizar apoio psicológico por meio de sessões de terapia ou convênio com plataformas de saúde mental.
- **Apoio financeiro:** Implementar programas de apoio financeiro, como consultoria e educação financeira, já que problemas financeiros podem ser uma fonte significativa de estresse.
- **Política de acolhimento:** Criar grupos de apoio, rodas de conversa e outros espaços de escuta para que os trabalhadores possam trocar experiências e receber suporte mútuo.

- **Plano de saúde abrangente:** Oferecer um plano de saúde que inclua cobertura para saúde mental, com acesso fácil a psicólogos e psiquiatras

5. Considerações Finais

O aumento dos casos de Síndrome de Burnout revela a urgência de fortalecer a proteção jurídica à saúde mental do trabalhador. O reconhecimento do Burnout como doença ocupacional trouxe avanços, mas ainda há desafios práticos e normativos.

O empregador pode ser responsabilizado civilmente sempre que comprovada a relação entre o ambiente de trabalho e o adoecimento, com indenizações por danos morais, materiais e existenciais. Contudo, mais importante que a reparação é a adoção de **políticas preventivas**, assegurando um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Propõe-se, portanto, que o Brasil avance na **regulamentação legislativa** e em **políticas públicas específicas** para a saúde mental no trabalho, com destaque para a prevenção do Burnout, a fim de alinhar-se às melhores práticas internacionais e reduzir a judicialização trabalhista.

6. Referências

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
_____. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.309, de 28 de dezembro de 2022.
_____. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia).
MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge: Malor Books, 2016.
MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155, 1981.
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Internacional de Doenças – CID-11*. Genebra, 2019.