



ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

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

ISSN: 2595-1661

Revista JRG de
Estudos Acadêmicos

Empregador e Burnout: análise da responsabilidade civil em casos de adoecimento mental no ambiente de trabalho

Employer and Burnout: an analysis of civil liability in cases of mental illness in the workplace

DOI: 10.55892/jrg.v9i20.3448

ARK: 57118/JRG.v9i20.3448

Recebido: 25/05/2026 | Aceito: 29/05/2026 | Publicado on-line: 01/06/2026

Wendy Vitória da Silva de Sousa¹

<https://orcid.org/0009-0008-1767-7049>

<https://lattes.cnpq.br/2603910353261537>

Universidade Estadual do Tocantins, TO, Brasil

E-mail: wendyvitoria@unitins.br

Murilo Braz Vieira²

<https://orcid.org/0000-0003-3577-1158>

<http://lattes.cnpq.br/1453918980235358>

Universidade Estadual do Tocantins, TO, Brasil

E-mail: murilo.bv@unitins.br



Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar a responsabilidade do empregador na prevenção de doenças mentais relacionadas ao ambiente de trabalho, com foco na Síndrome de Burnout, à luz da legislação trabalhista e cível, além da jurisprudência, destacando deveres de proteção, os limites da responsabilidade e as consequências jurídicas do descumprimento dessas obrigações. A pesquisa possui caráter qualitativo e exploratório, com base em pesquisa bibliográfica e análise jurisprudencial. Conclui-se que, diante da natureza multifatorial do adoecimento mental, a jurisprudência pátria tem aplicado a teoria da concausalidade, equilibrando o ônus probatório e quantificando as indenizações de acordo com o grau de culpa da empresa na gestão do meio ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Meio ambiente de trabalho. Doença Ocupacional. Empregador. Concausalidade.

Abstract

This study aims to analyze the employer's liability in preventing mental illnesses related to the work environment, focusing on Burnout Syndrome, in light of labor and civil legislation, as well as jurisprudence, highlighting protection duties, the limits of liability, and the legal consequences of non-compliance with these obligations. The research is qualitative and exploratory, based on a literature review and jurisprudential analysis. It concludes that,

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS, Campus Paraíso do Tocantins.

² Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Professor da Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS). Advogado.



given the multifactorial nature of mental illness, Brazilian jurisprudence has applied the theory of concausality, balancing the burden of proof and quantifying damages according to the degree of the company's fault in managing the work environment.

Keywords: *Burnout Syndrome. Work environment. Occupational disease. Employer. Concausality.*

1. Introdução

O cenário atual das relações de trabalho tem passado por reestruturações profundas, motivadas pela intensificação das metas e demandas de produtividade. Nesse contexto, a integridade psicológica deixou de ser angústia somente do trabalhador e tornou-se um dos principais alvos do Direito do Trabalho, principalmente diante do avanço da Síndrome de Burnout, classificada pela Organização Mundial da Saúde (CID-11) como um fenômeno exclusivamente ocupacional.

Apesar de existirem normas que obrigam o empregador a proporcionar um ambiente seguro e saudável, na prática, muitos ainda deixam de adotar medidas voltadas à prevenção da saúde mental. Então, até que ponto o empregador pode ser responsabilizado civilmente quando o ambiente de trabalho contribui para o adoecimento psicológico do trabalhador? Esse é o problema central do artigo, onde vai envolver tanto a interpretação da legislação quanto a análise de como os tribunais têm decidido esse tipo de caso.

A pesquisa possui caráter qualitativo e exploratório, buscando compreender como se estrutura a responsabilidade do empregador na prevenção de doenças mentais no ambiente de trabalho. A escolha por essa abordagem se justifica pela necessidade de analisar não apenas os dispositivos normativos, mas também o contexto social, econômico e jurídico em que as relações de trabalho se desenvolvem, de forma a compreender os impactos que as condições laborais exercem sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Com o intuito de proporcionar uma compreensão lógica e gradual, a presente pesquisa foi estruturada em 3 capítulos. O primeiro capítulo aborda a evolução conceitual do Burnout e o meio ambiente de trabalho sob a perspectiva dos direitos fundamentais. O segundo, especifica as teorias da responsabilidade civil do empregador (subjéctiva e objectiva) e o instituto da concausalidade, finalizando com o terceiro capítulo, que analisa a aplicação prática da temática abordada, demonstrando, por meio de jurisprudência, como os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT-2, TRT-6 e TRT-10) lidam com o desafio probatório e com a fixação das indenizações.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa fundamentada em revisão bibliográfica, análise doutrinária e interpretação da legislação trabalhista e cível, abrangendo temas como responsabilidade civil, meio ambiente de trabalho, saúde e segurança ocupacional e proteção da dignidade humana. A metodologia adotada prevê uma análise crítica sobre a efetividade das normas e a atuação do Poder Judiciário na proteção da saúde mental do trabalhador. Buscou-se não apenas descrever o estado atual da questão, mas também contribuir para o debate acadêmico acerca da necessidade de políticas preventivas e de um ambiente de trabalho saudável, em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.



3. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A SAÚDE MENTAL

Tradicionalmente, a noção de meio ambiente era vinculada estritamente aos recursos naturais. No entanto, a Constituição Federal de 1988, em uma visão antropocêntrica e integradora, em seu art. 200, VIII, traz a proteção da saúde do trabalhador como parte do meio ambiente laboral. Assim, o adoecimento mental não é fenômeno privado, mas um risco ocupacional cuja prevenção se integra às obrigações legais do empregador.

3.1 O meio ambiente do trabalho como Direito Fundamental

A proteção à saúde mental como mandamento constitucional no art. 7º, inciso XXII da Carta Magna, estabelece como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Nesse sentido, o “risco” não deve ser interpretado apenas como o perigo de uma máquina sem proteção ou um piso escorregadio, mas também como a gestão organizacional que asfixia a saúde psíquica do indivíduo.

Sendo assim, o meio ambiente de trabalho é onde deve realizar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal). Quando a organização laboral entende que o trabalho, além de gerar renda (subsistência), deve ser um local onde o ser humano se sinta valorizado, respeitado e seguro, assegura-se a efetiva proteção da dignidade humana. Afinal, em consonância com a doutrina de Lenza (2025), a ordem econômica e a livre iniciativa, embora garantidas constitucionalmente, encontram limites intransponíveis no princípio da valorização do trabalho humano, o que demonstra que o lucro não pode vir à custa do adoecimento alheio.

1.2 A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e o gerenciamento de riscos psicossociais

A responsabilidade civil do empregador por omissão está ligada à observância das normas de segurança do trabalho, especialmente a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Embora a Portaria SEPRT nº 6.730/2020 tenha estruturado o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) com foco na organização do trabalho, foi a Portaria MTE nº 1.419/2024 que consolidou a obrigatoriedade de as empresas avaliarem os impactos mentais no ambiente de trabalho.

Para concretização dessa avaliação, a NR-1 estabelece práticas obrigatórias que precisam constar no Inventário de Riscos e no Plano de Ação da Empresa. Na realidade, o empregador deve realizar o mapeamento contínuo da organização do ambiente de trabalho, identificando fatores estressantes, metas difíceis de atingir, conflitos e falhas na gestão. A partir desse “diagnóstico”, a norma exige que as empresas adotem medidas de controle, que incluem desde a reestruturação da carga de trabalho e da jornada, até a implementação de canais de denúncia, treinamentos de liderança e suporte à saúde mental dos trabalhadores.

Com essa atualização, o gerenciamento de riscos da NR-1 passou a abranger os riscos psicossociais. Assim, as organizações possuem o dever legal de identificar e mitigar elementos da dinâmica corporativa que possam comprometer a integridade mental dos trabalhadores, tais como cobranças abusivas, sobrecarga mental e jornadas exaustivas.

Sob a visão da responsabilidade subjetiva, a ausência de um mapeamento eficaz ou a negligência em neutralizar esses riscos psicossociais no PGR caracteriza a conduta culposa do empregador. Ao descumprir as diretrizes preventivas da NR-1, a empresa incorre em negligência no dever de cautela, configurando a culpa necessária para gerar a



obrigação de indenizar nos casos em que o ambiente laboral atua como vetor determinante para a Síndrome de Burnout.

1.3 A Síndrome de Burnout e a nova classificação da CID-11: Do conceito médico ao reconhecimento jurídico

A síndrome de Burnout é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na CID-11 como um fenômeno ligado exclusivamente ao contexto laboral, resultante do “estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com êxito”. Conforme demonstra Moraes (2024), Burnout é caracterizado por exaustão emocional, cinismo e sensação de ineficácia profissional. Trata-se de um processo gradual de desgaste psicológico, influenciado por pressões constantes, demandas excessivas e falta de suporte organizacional.

No Brasil, diversos autores demonstram que fatores como metas abusivas, cobranças constantes, assédio moral e ausência de pausas contribuem diretamente para o adoecimento psíquico do trabalhador. Nesse sentido, Camargo, Almeida e Goulart Júnior (2018) salientam que as pressões e cobranças por produtividade geram tensões exageradas no ambiente de trabalho, agindo de forma agressiva na gestão de pessoas e agravando expressamente os riscos de transtornos mentais nas organizações.

Até o fim de 2021, o Burnout era frequentemente confundido ou tratado apenas como um episódio depressivo. Porém, com a entrada em vigor da CID-11 pela Organização Mundial da Saúde, em 1º de janeiro de 2022, o reconhecimento jurídico recebeu um fator ocupacional exclusivo. Conforme assevera Moraes (2024), a nova classificação internacional delimita expressamente que o Burnout decorre de um estresse mental/psíquico gerado no ambiente de trabalho e que não foi administrado com sucesso. Desse modo, afasta-se a aplicação do diagnóstico para experiências além da vida profissional, estabelecendo um forte nexo de causalidade presumido entre a organização do trabalho e o esgotamento emocional do trabalhador.

O reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional é um passo essencial para o acesso aos direitos trabalhistas das pessoas afetadas, ganhando ainda mais relevância no cenário crescente de casos, principalmente depois de fatores como a pandemia da COVID-19 e as pressões que a tecnologia vem trazendo para a sociedade e refletindo nas relações de trabalho.

1.4 Riscos psicossociais e o dever de proteção do empregador

O meio ambiente do trabalho é conceituado por Sebastião Geraldo de Oliveira (2019) como conjunto de condições e influências que afetam a saúde física e mental do trabalhador.

Sob essa ótica, Alvarenga (2013) esclarece que o bem-estar no ambiente de trabalho pressupõe certa harmonia nas relações de trabalho, de forma que a organização e gestão das empresas não se tornem fontes do sofrimento. Somando a isso, Silva Filho e Estevam (2024) apontam que os riscos psicossociais podem ser minimizados mediante a adoção rigorosa de medidas preventivas pelas empresas. Desse modo, quando a empresa adota práticas marcadas por abusividade e ausência de suporte institucional, ocorre uma violação direta ao princípio da prevenção no ambiente de trabalho.

Em ambientes onde metas inalcançáveis, competitividade exagerada e controle excessivo predominam, o risco de Burnout aumenta significativamente. A NR-17 determina que a organização do trabalho deve considerar aspectos cognitivos, emocionais e comportamentais, o que inclui não apenas condições físicas, mas relações hierárquicas e gestão de pessoas. Pesquisas recentes publicadas pela Associação Nacional de Medicina



do Trabalho (ANAMT,2026), baseado nos dados oficiais do INSS, revelam um crescimento expressivo nos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental entre os anos de 2023 e 2025. A falta de apoio institucional e o excesso de demandas, intensificados no período pós-pandemia, favoreceram o crescimento de diagnósticos de Burnout no Brasil. Ambientes abusivos, constituem causa estruturante de adoecimento mental, especialmente quando há assédio moral vertical ou horizontal. Portanto, a empresa que mantém práticas organizacionais adoecedoras viola frontalmente o dever de proteção. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 157 e 158, impõe ao empregador o dever de garantir um ambiente seguro e implementar medidas preventivas. As Normas Regulamentadoras (NRs), sobretudo a NR-1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) NR-17 (Ergonomia), determinam que a organização do trabalho deve preservar a saúde física e mental do empregado, abrangendo pausas, ritmo adequado, suporte emocional e controle de riscos psicossociais.

Doutrinadores como Carlos Henrique Bezerra Leite (2025) defendem que tal dever decorre diretamente do poder diretivo, uma vez que o empregador possui controle sobre o ambiente laboral e, portanto, assume o risco e a responsabilidade pela preservação da integridade do empregado. Diante disso, a omissão em adotar medidas de prevenção configura violação ao dever de segurança.

1.5 O desafio probatório e a presunção do nexa ocupacional

Embora avançado o reconhecimento da Síndrome de Burnout, o âmbito jurídico recorrentemente impõe desafios probatórios complexos ao trabalhador. Tratando-se de uma doença mental, na maioria das vezes tratada como uma “doença invisível”, comprovar que a exaustão/esgotamento advém de fato do ambiente do trabalho frequentemente esbarra em grandes dificuldades. Em regra, as teses de defesas de empresas procuram o afastamento do nexa de causalidade alegando fatores para além do trabalho, como predisposição genética, problemas familiares ou financeiros da vida pessoal do trabalhador.

Entretanto, o conceito promovido pela CID-11 modificou essa visão de “doença invisível” no Direito do Trabalho. Como a OMS conceitua o Burnout especificamente como decorrente do contexto laboral, conforme elucida Moraes (2024), o laudo médico preciso estabelece um forte indício material do vínculo de causalidade. Contudo, a configuração definitiva do nexa causal com as condições de trabalho dependem ainda, de perícia médica detalhada nos casos concretos, responsabilidade esta da instrução processual, sendo necessário avaliar a dinâmica do ambiente de trabalho.

Esse contexto processual reforça a tutela do trabalhador, deixando claro que o dano à saúde mental deve ser investigado a partir do ambiente de trabalho. Sendo assim, uma vez identificado o dano (esgotamento) e seu nexa com o ambiente de trabalho, o foco jurídico volta-se para a conduta da empresa.

Portanto, faz-se necessário investigar se a doença decorreu por negligência na gestão do meio ambiente de trabalho ou se a própria atividade atrai a reparação, dando ensejo ao debate sobre as diferentes perspectivas da responsabilidade civil do empregador.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DOENÇAS OCUPACIONAIS

A responsabilidade civil exige a presença de três elementos: dano, nexa causal e conduta comissiva ou omissiva, conforme conceitua Gonçalves (2026). No âmbito trabalhista, admite-se a responsabilidade subjetiva e também a objetiva, conforme o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, quando a atividade empresarial implica risco acentuado. No aspecto da saúde mental e do esgotamento profissional, Martins (2025)



explica que a regra geral do ordenamento jurídico se baseia na responsabilidade subjetiva, que é a comprovação da culpa, atraindo-se a responsabilidade objetiva apenas se a dinâmica do ambiente de trabalho submeter o trabalhador a um risco psíquico inerente à própria atividade laboral.

Nas doenças mentais relacionadas ao trabalho, especialmente Burnout, os tribunais reconhecem o nexos causal quando o ambiente de trabalho contribui para o agravamento do quadro clínico. Martins (2025) destaca que, ainda que existam fatores pessoais, a empresa responde subjetivamente quando sua conduta ou omissão participa da produção do dano.

A doutrina constitucional e civilista, reforça que a interpretação da responsabilidade deve considerar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e a função social da empresa (art. 170, III, CF), que inclui o dever de promoção de um ambiente laboral saudável. Realizando um diálogo interdisciplinar, Diniz (2026) leciona que a responsabilidade civil visa justamente a proteção e preservação da dignidade humana, o que sintoniza com a lição de Alvarenga (2013) ao expor que a preservação da saúde mental do trabalhador depende do respeito ao princípio da prevenção.

Em casos de Síndrome de Burnout, a configuração do dano vincula-se à demonstração da culpa patronal, manifestada pela violação dos deveres legais de assistência e segurança no trabalho. Conforme elucida Martins (2025), a responsabilidade subjetiva exige a prova de que o empregador agiu com negligência ou imprudência na condução do ambiente laboral. Desse modo, o dever de indenizar surge quando restar comprovado que a empresa descumpriu as normas fundamentais de medicina e segurança do trabalho, permitindo uma rotina propensa ao desgaste da saúde do empregado sem adotar as medidas preventivas necessárias.

Assim, constatado que o empregador não adotou medidas de prevenção (como programas de saúde mental, ergonomia adequada, políticas de combate ao assédio e gestão humanizada) surge o dever de indenizar pelos danos morais, materiais e, quando comprovada incapacidade laboral, pensão mensal.

2.1 Responsabilidade subjetiva: a culpa do empregador por omissão

O artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal estabelece que são direitos dos trabalhadores seguros contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. A regra geral no Direito do Trabalho é a responsabilidade subjetiva, ou seja, o trabalhador precisa demonstrar o nexos de causalidade e a conduta culposa ou dolosa para que o empregador seja responsabilizado e tenha que pagar uma indenização.

Em casos de Síndrome de Burnout, a configuração do dano vincula-se primordialmente à culpa da empresa em sentido estrito (negligência, imprudência ou imperícia) na condução dos métodos de gestão. Conforme elucida Martins (2025), a responsabilidade subjetiva empresarial manifesta-se de forma organizacional, ocorrendo quando a instituição impõe metas abusivas, pressão desmedida ou falha no dever de fiscalizar o ambiente psicossocial, configurando uma conduta omissiva ou comissiva que atua como fator decisivo para o esgotamento mental do trabalhador.

A postura negligente do empregador caracteriza o descumprimento do dever de fornecer um ambiente seguro, obrigação está prevista no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Normas Regulamentadoras nº 1 e nº 17 (NR-1 e NR-17), que impõe a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Portanto, configura-se a culpa patronal na empresa se ela ignora a



prevenção psicossocial exigida por essas normas, assumindo uma conduta negligente que atenta contra a integridade psíquica do trabalhador.

2.2 A responsabilidade objetiva e a teoria do risco (Art. 927, parágrafo único, do Código Civil)

O artigo 927, parágrafo único do Código Civil consagra a “Teoria do Risco”, determinando que, independentemente de culpa, haverá obrigação de reparar o dano, quando a atividade normalmente desenvolvida pela empresa implicar, em sua própria natureza, risco para os direitos de outrem, sendo essa a responsabilidade objetiva.

No contexto da dinâmica contemporânea das relações de trabalho, setores como telemarketing, saúde e bancários frequentemente operam sob modelos de gestão voltados para a alta produtividade e metas rígidas. Contudo, sob a perspectiva de Martins (2025), a aplicação da responsabilidade civil objetiva nas relações de trabalho possui caráter estritamente excepcional, não se aplicando de forma genérica às patologias decorrentes do estresse profissional. O autor adverte que a responsabilidade do empregador fundamenta-se, como regra geral, na teoria subjetiva, de modo que o mero diagnóstico de uma doença mental ou esgotamento não afasta a necessidade de comprovação de dolo ou culpa patronal, exigindo-se a verificação de uma conduta faltosa ou negligente da empresa para que surja o dever de indenizar.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal pacificou entendimento de que a Teoria do Risco é plenamente compatível com às relações de trabalho. No julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 828.040, com repercussão geral reconhecida (Tema 932), a Corte Suprema validou a aplicação da responsabilidade objetiva em casos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho:

EMENTA: 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, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais.
2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal.
3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho.
4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade



lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade".
(STF, RE 828040, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 05/09/2019).

A partir desse entendimento fixado pelo STF no Tema 932, compreende-se que a responsabilização objetiva do empregador por danos psíquicos possui caráter excepcional. Ela será cabível apenas quando restar demonstrado que a atividade desenvolvida pela empresa expõe o trabalhador a um risco especial, habitual e com potencialidade lesiva superior à média das demais profissões, hipótese na qual o nexo causal específico com o Burnout ensejará o dever de indenizar, independentemente de comprovação de culpa patronal.

Sendo assim, não há discordância, mas a complementação entre doutrina e o julgado. O STF diz que a exceção (sem culpa) existe, mas é tão difícil de enquadrar no caso do estresse que, na prática, a maioria dos casos de Burnout vai precisar de comprovação de culpa (responsabilidade subjetiva) da mesma forma.

2.3 O nexo Concausal nas doenças psicossociais

Na área do Direito Acidentário e do Trabalho, o nexo de causalidade não se restringe à existência de uma causa única e exclusiva para o adoecimento. O ordenamento jurídico pátrio adota a teoria da concausalidade, prevista no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91. Esta norma estabelece que se equipara ao acidente de trabalho o acidente que, mesmo não tendo sido a única causa, tenha contribuído diretamente para a morte do trabalhador, para a perda ou redução de sua capacidade laboral, ou causado lesão que necessite de atenção médica para sua recuperação. Portanto, a legislação entende e reconhece que o contexto laboral pode atuar como um fator concorrente para o dano, sem precisar necessariamente que seja a matriz exclusiva causadora do dano.

À luz da saúde mental, o surgimento de patologias psíquicas, como depressão e ansiedade, possui natureza multifatorial, envolvendo predisposições genéticas, traços de personalidade ou eventos traumáticos na vida pessoal do trabalhador. Contudo, quando o ambiente de trabalho que traz cobranças em excesso, assédio moral ou gestão por estresse atua como “gatilho” ou elemento que desencadeia uma crise ou de fato traz a Síndrome de Burnout, o nexo concausal resta integralmente configurado.

Como descreve Sebastião Geraldo de Oliveira (2019), a existência de fatores para além do trabalho não exclui o empregador da responsabilidade de comprovar que as condições de trabalho agiram como concausa para o agravamento ou surgimento do quadro.

Dessa forma, a existência ou surgimento de causas concorrentes não afasta a responsabilidade (o dever de indenizar) do tomador de serviços, mas desloca a análise para o grau de contribuição do risco que foi criado.

Na ótica judicial, constatada a concausalidade, o juiz irá avaliar a proporção em que o ambiente de trabalho contribuiu para o dano mental, usando este critério para a fixação do quantum indenizatório a título de danos morais ou materiais. Portanto, a responsabilidade do empregador subsiste, uma vez que a sua conduta omissa ou negligente na gestão dos riscos psicossociais concorreu diretamente para a violação da integridade mental e da dignidade da pessoa humana do trabalhador.



2.4 A perícia médica como meio de prova e a constatação do nexa causal

No processo do trabalho, na comprovação da Síndrome de Burnout e de seu nexa causal com as atividades laborais há uma questão técnica. Como o magistrado não possui conhecimentos científicos específicos na área da saúde para diagnosticar a doença, a prova pericial médica torna-se o instrumento de prova principal nesse tipo de processo, conforme o artigo 156 do Código de Processo Civil.

Dada a natureza multifatorial das doenças mentais, a perícia médica afasta-se de avaliações superficiais ou de meras estatísticas, sendo necessária a aplicação da medicina baseada em evidências para a comprovação da causalidade. Com isso, o trabalho pericial baseia-se em modelos de multicausalidade e na verificação rigorosa de critérios técnicos. Sob esta perspectiva, o estabelecimento do nexa depende de o perito delimitar o diagnóstico, avaliar a condição clínica anterior do trabalhador e estudar a etiopatogenia da doença em face dos riscos do ambiente laboral (Miziara et al.,2025).

Na prática, essa metodologia basicamente é uma realização de anamnese ocupacional detalhada que investiga o ambiente de trabalho e sua organização psicossocial. Embora o magistrado não esteja “preso” ao laudo pericial (art. 479 do CPC), podendo formar sua convicção por outros meios de prova, o laudo pericial é o marco decisivo. É por meio desse exame minucioso que a Justiça do Trabalho consegue diferenciar se a rotina do trabalho causou, em parte ou totalmente, o esgotamento mental do trabalhador, consequentemente havendo a justa aplicação da responsabilidade civil subjetiva, principalmente em casos de multifatores.

3. A SÍNDROME DE BURNOUT NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

3.1 A responsabilização do empregador nos tribunais

Levando a responsabilidade civil para os tribunais, nota-se que a Justiça do Trabalho exige atenção na análise do nexa causal e da culpa do empregador. Reconhecer o adoecimento, por si só, não responsabiliza automaticamente a empresa sob a ótica da responsabilidade subjetiva (regra geral). A jurisprudência pátria, como exemplo do entendimento firmado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), distingue com severidade os efeitos previdenciários dos efeitos civis, exigindo prova sólida da conduta ilícita ou omissão grave do empregador.

Sendo assim, mesmo havendo o diagnóstico da Síndrome de Burnout, se os elementos e motivos extralaborais prevalecem e o trabalhador não se exonera do ônus de provar os eventos de assédio ou cobranças abusivas, afasta-se o dever de indenizar. Trata-se da aplicação pura da responsabilidade civil subjetiva, onde o Poder Judiciário afasta o dever de indenizar diante da ausência de comprovação de culpa ou ato ilícito por parte da empresa, conforme se compreende no seguinte julgado:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DE BURNOUT. DANOS MORAIS . RESCISÃO INDIRETA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.
I. CASO EM EXAME 1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante e reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, referentes a danos morais decorrentes de doença ocupacional (síndrome de burnout), rescisão indireta do contrato de trabalho e estabilidade acidentária, adicional de insalubridade, honorários periciais, limitação condenatória ao valor líquido da inicial e multa por embargos de declaração protelatórios.
II . QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há seis questões em discussão: (i) definir se há responsabilidade civil da reclamada por danos morais decorrentes de síndrome de burnout, considerando o nexa causal reconhecido pelo INSS, mas sem



comprovação de ato ilícito; (ii) estabelecer se é devido o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, diante da alegação das condições de trabalho nocivas à saúde da reclamante; (iii) estabelecer, considerando a improcedência da rescisão indireta, se a ausência de retorno ao trabalho após a alta previdenciária configura renúncia à estabilidade acidentária, ensejando a extinção do contrato de trabalho por pedido do empregado; (iv) determinar se é devido o adicional de insalubridade em grau médio à reclamante, considerando suas atividades em farmácia/drogarias, com habitualidade no manuseio de materiais perfurocortantes e contato com fluidos corpóreos; (v) definir se os honorários periciais fixados são compatíveis com a complexidade da perícia realizada; (vi) estabelecer se a multa por embargos de declaração protelatórios é devida.

III. RAZÕES DE DECIDIR 3 . O reconhecimento do nexa concausal entre a atividade laboral e a síndrome de burnout, para fins previdenciários, não implica automaticamente em responsabilidade civil da empregadora. A responsabilidade civil exige a comprovação de ato ilícito ou omissão grave, o que não restou demonstrado nos autos, diante da ausência de prova de conduta abusiva ou violação de deveres legais. 4. O pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho foi considerado improcedente em razão da ausência de provas robustas que comprovassem a prática de ato faltoso por parte da empregadora, justificando a ruptura contratual por sua culpa . As alegações da reclamante quanto a excesso de cobranças, metas predatórias, ausência de reconhecimento e pressão psicológica não foram confirmadas pela prova oral. O nexa causal reconhecido pelo INSS, por si só, não configura ato ilícito do empregador. 5. Diante da improcedência da rescisão indireta, a ausência de retorno ao trabalho após a alta previdenciária, aliada à declaração expressa da reclamante quanto ao desinteresse em continuar trabalhando na empresa, configura renúncia tácita à estabilidade acidentária, ensejando a extinção do contrato de trabalho a pedido do empregado . 6. (...) 7 . (...). 8. (...).

IV . DISPOSITIVO E TESE 9. Recurso da reclamante parcialmente provido. Recurso da reclamada não provido.

Tese de julgamento: 1 . A responsabilidade civil da empresa por danos morais decorrentes de doença ocupacional exige a comprovação de ato ilícito ou omissão grave, independentemente do reconhecimento do nexa causal pelo INSS. 2. A rescisão indireta do contrato de trabalho exige a comprovação de ato faltoso por parte do empregador que justifique a ruptura contratual por sua culpa. A simples existência de doença ocupacional, sem prova de conduta ilícita da empresa, não caracteriza a rescisão indireta . 3. Não sendo reconhecida a rescisão indireta, a ausência de retorno ao trabalho após a alta previdenciária, acompanhada de declaração expressa de desinteresse pela manutenção do contrato, configura renúncia tácita à estabilidade acidentária. 4(...). Dispositivos relevantes citados: Art. 118 da Lei nº 8.213/91; Art. 483, d, da CLT; anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78; Art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/1990; Art. 1.026, § 2º, do CPC/2015; Arts. 186, 187 e 927 do CC/02. Jurisprudência relevante citada: E-RR-555-36.2021 .5.09.0024, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023; RRAg-375-16.2021 .5.08.0002, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/08/2024; Precedente: 0000834-16.2021 .5.10.0017; Tema 21 (Recurso de Revista Repetitivos).

(TRT-10 - ROT: 00006412320245100105, Relator.: AUGUSTO CESAR ALVES DE SOUZA BARRETO, Data de Julgamento: 28/05/2025, 3ª Turma).

Analisando o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, é evidenciada a aplicação da responsabilidade civil em sua vertente subjetiva. No caso concreto, o desembargador considerou que a autora teve o Burnout reconhecido pelo INSS, reconhecendo o nexa de causalidade para fins de benefício previdenciário, porém como não se desencubiu do ônus de provar a conduta culposa da empresa (ato ilícito), restou descaracterizada a culpa em sentido estrito, o que resultou na improcedência dos pedidos.



Por outro lado, quando o trabalhador consegue produzir provas incontestáveis sobre o que levou ao esgotamento mental no ambiente de trabalho e a pressão psicológica sofrida, a Justiça do Trabalho atua de forma precisa na condenação. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) demonstra perfeitamente o dever de indenizar quando resta inequivocamente comprovada a conduta omissiva do empregador na prevenção do adoecimento:

DOENÇA OCUPACIONAL. LAUDO POSITIVO. BURNOUT. O termo "burn out" ou "burnout", "queimar até a exaustão", vem do inglês e indica o colapso que sobrevém após a utilização de toda a energia disponível. Importante ressaltar que mesmo que falte ao juiz conhecimentos técnicos específicos quanto às conclusões periciais poderá, ainda assim, sobrepor-se ao laudo e aos pareceres, liberdade essa que é inerente à função jurisdicional - art. 479 do CPC - e de que não pode o juiz abrir mão. Em outras palavras, a prova pericial eficaz é aquela que traz ao Juízo os dados colhidos, as explicações técnicas, ou seja, o expert deve traduzir o objeto da prova pericial de forma que, sejam os fatos e a sua explicação, cabalmente entendidos. E, sendo assim, poderá o juiz concordar ou não com a conclusão do perito. E, ao contrário do propalado em sede recursal, o perito médico deve, efetivamente, "contextualizar" a doença a qual a trabalhadora foi acometida (Burnout) e o ambiente de trabalho (desencadeador da síndrome) para que, em caso positivo de conexão entre ambos (doença e trabalho), revelar à existência do nexo causal e, com isso impor a responsabilidade ao empregador. No caso em tela o laudo pericial encontra-se plenamente satisfatório devendo a prova técnica prevalecer. Como apontou o laudo, o relatório médico constatou que a reclamante foi diagnosticada "transtornos psiquiátricos relacionados ao trabalho e ao ambiente de trabalho". Do arcabouço fático, extrai-se que a reclamada, ao contrário do alegado, não tomou as medidas que estavam ao seu alcance para impedir o desenvolvimento/agravamento da moléstia. Inegável, portanto, a conduta omissiva da reclamada que configura a existência de culpa. E, a prova técnica apurou a existência de nexo de causalidade entre a doença apresentada pela reclamante e o trabalho exercido na reclamada. (...)

(...)Baseado no exposto acima, fundamentado em documentos apresentados nos autos, anamnese médico pericial e literatura médico pericial pode este perito concluir: há nexo causal quanto à doença profissional. (...)

Com base em tais fundamentos, e considerando presentes os requisitos da responsabilidade civil (dano, omissão a dever legal e nexo de causalidade), entendo ser devida a indenização, nos termos do artigo 186 do Código Civil. Mantenho.

(TRT-2 - ROT: 10014964020235020073, Relator.: DANIEL VIEIRA ZAINA SANTOS, Publicado em: 30/07/2025 15ª Turma - Cadeira 5 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/4331328110/inteiro-teor-4331328125> Acesso em: 27 mai. 2026).

Com isso, resta consolidado o entendimento de que a responsabilidade civil subjetiva no Direito do Trabalho depende da capacidade probatória de esclarecer a falha na empresa no seu dever de garantir um ambiente de trabalho equilibrado e mentalmente saudável.

3.2 A concausa e a fixação das indenizações

Além de discussões exclusivamente sobre a comprovação de culpa, a Justiça do Trabalho depara-se frequentemente com o desafio de precificar o dano psicológico, inserindo os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade na fixação do quantum indenizatório. Nos cenários de adoecimento extralaborais/multifatoriais, onde adentra a



concausalidade (artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91), a jurisprudência pátria tende a equilibrar o valor da condenação de acordo com a fração de contribuição da empresa.

É o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), que, aplicando a teoria da concausa, autoriza a equidade da condenação ao considerar a existência de fatores extralaborais:

MATÉRIAS EXCLUSIVAS DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE BANCÁRIO. GERENTE DE RELACIONAMENTO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. DEVIDAS. (...) .DANOS MATERIAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. INCAPACIDADE PARCIAL E TEMPORÁRIA. Comprovado o caráter laboral da doença, ainda que de modo concausal, e igualmente comprovada a perda parcial e temporária da capacidade laborativa, é devida indenização por danos materiais proporcional ao grau de contribuição do labor. MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS DOENÇA DO TRABALHO. SÍNDROME DE BURNOUT. PRESENÇA DE NEXO DE CONCAUSALIDADE. DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE CIVIL CONFIGURADA. DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DO IMPORTE. Acidente de trabalho "é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" (Lei nº 8.213/1991, art. 19). Para a configuração de doença equiparada a acidente de trabalho, a concausa é suficiente, nos termos do citado art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991. A existência de fatores multicausais não afasta o nexo de concausalidade quando o ambiente de trabalho atua como fator de desgaste e agravamento da saúde mental do trabalhador. Estando o valor fixado pelo juízo em harmonia com o entendimento da Turma e com as circunstâncias do caso concreto, não há que se falar em majoração do importe devido a título de danos morais. (...). ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A prova oral confirma ambiente de trabalho degradante, com gritos e exposição de rankings vexatórios, além do fato de ser de conhecimento da empresa que o autor não se encaixava na função e, ainda assim, preferiu mantê-lo, dando azo ao prolongamento do sofrimento. Assédio moral configurado. Mantida a respectiva indenização por danos morais. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ESTABELECIDOS NA INICIAL. RITO ORDINÁRIO TRABALHISTA. Embora o art. 840, § 1º, da CLT estabeleça que a reclamação deva indicar valores aos respectivos pedidos, a jurisprudência consolidou-se no sentido do caráter meramente estimativo, sem limitar a condenação a tais parâmetros quando se trate de demanda pelo rito ordinário trabalhista. Precedentes da SBDI 1 do TST. Sentença mantida. (...) (TRT da 10ª Região; Processo: 0000690-28.2024.5.10.0020; Data de assinatura: 07-05-2026; Órgão Julgador: Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Junior - 3ª Turma; Relator(a): ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/?idTRT10M=2656>)

Por outro lado, quando o tribunal constata que a negligência da empresa foi determinante para o adoecimento ou piora do quadro psíquico, a fixação do quantum indenizatório passa por uma análise objetiva dos parâmetros da relação de emprego, tendendo a majoração dos valores como medida de justiça pedagógica.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), em julgado recente, demonstrou a forma pedagógica da aplicação conjunta do Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 223-G) para majorar a indenização, levando em consideração a gravidade da omissão, o tempo de serviço e o padrão de remuneração do trabalhador:



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).

A análise comparando as jurisprudências evidencia o critério técnico da Justiça Trabalhista na contagem do dano extrapatrimonial. Enquanto a concausalidade autoriza a moderação dos valores com base nos fatores externos da vida do trabalhador, (como no caso do TRT-10), a omissão do empregador aliada a contratos duradouros e remunerações altas, traz a necessidade de uma “resposta pecuniária” mais severa (como no caso do TRT-6). Essa conduta atende tanto à função compensatória devida ao trabalhador lesado, quanto ao caráter punitivo e pedagógico, desencorajando a negligência no ambiente corporativo.

4. Considerações Finais

Este artigo teve como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador diante do desenvolvimento da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, tema que ganhou maior relevância após a reclassificação desta patologia pela Organização Mundial da Saúde (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Ao longo da pesquisa, restou demonstrado que a proteção à saúde mental do trabalhador não é apenas uma recomendação ética, mas uma regra fundada no princípio da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho.

Com a análise do ordenamento jurídico e doutrina, conclui-se que a responsabilização do empregador pela Síndrome de Burnout, em regra, baseia-se na responsabilidade civil subjetiva. A exceção da responsabilidade objetiva aplica-se em atividades de risco extraordinário. Assim, para que surja o dever de indenizar, é necessário que a culpa da empresa seja comprovada, sendo materializada em sua maioria, pela negligência na gestão organizacional do trabalho e por ignorar as normas de saúde e segurança, inclusive o exigido pela Norma Regulamentadora nº 1.

No curso processual e probatório, o artigo mostrou a complexidade em estabelecer o nexo de causalidade, por conta da natureza multifatorial das doenças mentais. Constatou-se que a prova pericial médica exerce um papel fundamental para traduzir a realidade em evidência científica, utilizando critérios de adequação para afastar meras correlações e comprovar a real causalidade.

Ademais, confirmou-se que o Direito do Trabalho adota a teoria da concausa, reconhecendo que o ambiente laboral, pautado por assédio ou metas abusivas, pode atuar como fator desencadeador ou agravante da Síndrome de Burnout, atraindo a responsabilidade da empresa na proporção da sua contribuição para o dano.

A pesquisa jurisprudencial corroborou estas premissas teóricas. A análise das decisões dos Tribunais Regionais demonstra que a Justiça tem adotado uma postura cautelosa e técnica. O simples diagnóstico do Burnout não qualifica a condenação



automática da empresa; exige-se que o trabalhador se desincumba do ônus de provar a conduta ilícita ou o ambiente degradante.

Por outro lado, uma vez comprovada a culpa do empregador e a concausa, os magistrados têm aplicado os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade para arbitrar o quantum indenizatório de forma pedagógica e reparadora.

Conclui-se que a prevenção continua a ser o instrumento jurídico e social mais eficaz. O combate à Síndrome de Burnout entre outras doenças mentais exige uma transição urgente nas empresas: de um modelo reativo de gestão de danos para um modelo preventivo de gestão de riscos psicossociais. Ao cumprir as normativas de medicina do trabalho e adotar uma cultura organizacional humanizada, o empregador não apenas mitiga o seu passivo jurídico-financeiro, como, acima de tudo, cumpre a sua função social, garantindo um ambiente laboral seguro, saudável e zelador da saúde mental e física do trabalhador.

Referências

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 39, n. 153, p. 1-15, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95514/2013_alvarenga_rubia_meio_ambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 mai. 2026.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Levantamento ANAMT com dados oficiais do INSS revela crescimento dos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental entre 2023 e 2025**. São Paulo: ANAMT, 27 jan. 2026. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 mai. 2026.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 abr. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 28 mai. 2026
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 13 mai. 2026.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças será implementada no Brasil até 2027**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2025/janeiro/11a-revisao-da-classificacao-internacional-de-doencas-sera-implementada-no-brasil-ate-2027>. Acesso em: 25 maio 2026.



- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17):** Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 7 mai. 2026.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 828.040/DF (Tema 932)**. Repercussão Geral. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgamento: 05 set. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur427391/false>. Acesso em: 13 mai. 2026.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tema do Mês:** Burnout e Direito do Trabalho. Biblioteca do TST, 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/22599569/2023_02_bibliografia_burnout_direito_trabalho_final.pdf/da635bb1-bbf5-74ef-3950-cfc3842c54e1?t=1675196836776. Acesso em: 13 mai. 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1):** Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 26 mai. 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União:** seção 1, 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>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Sousa; GOULART JÚNIOR, Edward. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/34170>. Acesso em: 26 mai. 2026.
- DINIZ, Maria H. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Vol.7 - 40ª Edição 2026**. 40. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. p.Capa. ISBN 9786584004436. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786584004436/>. Acesso em: 28 mai. 2026.
- GONÇALVES, Carlos R. **Direito Civil Brasileiro - Parte Geral - Vol. 1 - 24ª Edição 2026**. 24. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. p.XV. ISBN 9786584004375. Disponível em: Minha Biblioteca: Direito Civil Brasileiro - Parte Geral - Vol. 1 - 24ª Edição 2026 . Acesso em: 28 mai. 2026.



- LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. pág.725. ISBN 9788553625963. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/epubcfi/6/102\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml051\]!/4/2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/epubcfi/6/102[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml051]!/4/2). Acesso em: 26 maio. 2026.
- LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 25. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. Disponível em: Acervo físico da Biblioteca do Câmpus Paraíso da Unitins.
- MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025**. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. p.iv. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- MIZIARA, ID, D'ELIA, J. C, FREIRE, JJB, ALVAREZ, MA, CABRAL, NC. Diretrizes para se verificar a presença de nexos causal em perícias médicas junto à Justiça do Trabalho. **Perspectivas em Medicina Legal e Perícia Médica**, v. 10, e-250513, 2025. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.47005/250513>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- MORAES, Paulo Ricardo Dias de. **A responsabilidade civil do empregador na Síndrome de Burnout**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2024. Disponível em: <https://repositorio.upf.br/items/ac4cbc65-0925-439c-8f9d-26e1c749d67a>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Concausa**. [S. l.]: Scribd, 2019. Disponível em: <https://www.scribd.com/document/420639705/Concausa-Sebastiao-Geraldo-Oliveira>. Acesso em: 14 mai. 2026.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). CID-11 Guia de Implementação ou Transcrição: versão 1.05. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: Microsoft Word - ICD-11-Implementation-Transition-Guide_v105_PT_OMS Acesso em: 28 mai. 2026.
- SILVA FILHO, Ernande Francisco da; ESTEVAM, Rogério Cunha. **Aplicação dos princípios da prevenção e precaução ao meio ambiente do trabalho. Direito Atual em Análise**, vol. I, Iberojur Science Press, p. 384-398, 2024. Disponível em: <https://repositorioiberojur.com/index.php/catalog/catalog/view/26/215/376>. Acesso em: 26 mai. 2026.