

SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL: DESAFIOS JURÍDICOS NO ESTABELECIMENTO DO NEXO CAUSAL E RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

BURNOUT SYNDROME AS AN OCCUPATIONAL DISEASE: LEGAL CHALLENGES IN ESTABLISHING CAUSATION AND EMPLOYER LIABILITY

Artigo submetido em 01 de novembro de 2025

Artigo aprovado em 04 de novembro de 2025

Artigo publicado em 04 de novembro de 2025

Cognitio Juris

Volume 15 - Número 58 - 2025

ISSN 2236-3009

Autor(es):

Débora Lorrany Sousa Gomes[1]

Paulo Ricardo Oliveira da Silva[2]

Wendeme Pereira rocha[3]

Maria Clara Silva Lins[4]

Ádana Cristina Santos Cardoso[5]

RESUMO: O presente estudo analisa os desafios jurídicos e probatórios para o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional no Brasil, enfatizando as

implicações para a responsabilização civil do empregador. A pesquisa, de abordagem qualitativa e natureza exploratória, baseou-se em análise documental e bibliográfica, abrangendo legislação, doutrina e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, como a Portaria GM/MS nº 1.999/2023 e a Portaria MTE nº 1.419/2024, ainda persistem lacunas na comprovação do nexo causal e na padronização das perícias médicas e psicológicas. Constatou-se que a aplicação prática das normas enfrenta resistência cultural e institucional, resultando em decisões judiciais desiguais. Conclui-se pela necessidade de fortalecer uma cultura jurídica preventiva e interdisciplinar, capaz de integrar Direito, Psicologia e Medicina do Trabalho na promoção de ambientes laborais saudáveis e na efetiva proteção da saúde mental como direito fundamental.

Palavras-chave: Doença Ocupacional; Nexo Causal; Responsabilidade Civil; Saúde Mental no Trabalho; Síndrome de Burnout.

ABSTRACT: This study analyzes the legal and evidentiary challenges involved in recognizing Burnout Syndrome as an occupational disease in Brazil, emphasizing its implications for employer liability. The research adopts a qualitative and exploratory approach, based on documentary and bibliographic analysis, encompassing legislation, legal doctrine, and case law from the Superior Labor Court (TST). The findings reveal that, despite regulatory advances such as Ordinance GM/MS No. 1.999/2023 and Ordinance MTE No. 1.419/2024, gaps remain in establishing causality and standardizing medical and psychological assessments. The practical application of these regulations still faces cultural and institutional resistance, resulting in inconsistent judicial decisions. The study concludes that it is essential to strengthen a preventive and interdisciplinary legal culture that integrates Law, Psychology, and Occupational Medicine to promote healthy work environments and effectively protect mental health as a fundamental right.

Keywords: Burnout Syndrome; Causality; Civil Liability; Mental Health at Work; Occupational

Disease.

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, também chamada de esgotamento profissional, vem adquirindo relevância crescente no debate jurídico e social no campo da saúde psicológica relacionada ao ambiente laboral. Desde sua inclusão conforme o enquadramento estabelecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), o burnout passou a ser compreendido como uma condição vinculada ao contexto laboral decorrente do estresse crônico, relacionado ao contexto laboral e não apenas a fatores individuais. Essa mudança de paradigma exige que as relações de trabalho sejam repensadas sob uma ótica que valorize o bem-estar psicológico do trabalhador (OMS, 2022).

No Brasil, a discussão sobre o tema ganhou força com a Portaria GM/MS nº 1.999/2023, que inseriu o esgotamento ocupacional no rol de doenças associadas ao trabalho (LDRT). A partir de então, o burnout passou a ser juridicamente enquadrado como doença ocupacional, o que ampliou as possibilidades de atribuição de responsabilidade ao empregador quando há demonstração da relação de causalidade entre as condições laborais e o surgimento da doença. Tal disposição está alinhada ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal, o qual garante aos trabalhadores a diminuição dos riscos decorrentes da atividade laboral, e com o art. 157 da CLT, que impõe ao empregador o dever de cumprir as disposições legais voltadas à segurança e à saúde ocupacional (Brasil, 1988; 1943).

De acordo com Franco et al. (2019), o burnout é resultado da exposição prolongada a fatores de pressão, como sobrecarga, controle excessivo, ausência de valorização profissional, ausência de apoio institucional, que geram desgaste emocional e comprometimento funcional. Costa, Andrade e Pinto (2024) observam que o reconhecimento jurídico da síndrome tem repercussões diretas sobre a atribuição de responsabilidade jurídica à parte

empregadora, já que a omissão na prevenção fatores psicossociais de risco podem configurar falha no dever de segurança. Carvalho e Silva (2024) complementa que, embora o sistema jurídico nacional tenha avançado, ainda existem lacunas probatórias e interpretativas na demonstração da relação de causalidade e na padronização das perícias.

A Portaria MTE nº 1.419/2024, ao reformular a NR-1 e incluir os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa outro avanço importante na proteção à saúde mental. Entretanto, Silva, Bezerra e Lima (2023) ressaltam que a efetividade dessas normas depende da capacidade das empresas de transformar obrigações formais em práticas preventivas reais, integrando saúde mental à gestão organizacional. A aplicação prática dessas políticas ainda é desigual, e o Poder Judiciário enfrenta desafios para harmonizar a responsabilidade patronal com a complexidade das doenças mentais ocupacionais.

Assim, o presente estudo propõe analisar os desafios jurídicos e técnicos para o reconhecimento do Burnout como enfermidade de natureza ocupacional, enfatizando a demonstração da relação causal e a imputação de responsabilidade jurídica à parte empregadora. Busca-se compreender como o Direito do Trabalho pode incorporar abordagens interdisciplinares que integrem saúde, psicologia e gestão, promovendo ambientes laborais mais equilibrados e juridicamente sustentáveis. Em síntese, pretende-se contribuir para a consolidação de uma cultura jurídica que valorize a prevenção, a dignidade humana e o equilíbrio emocional como pilares do trabalho decente.

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

O cerne da investigação deste trabalho pode ser formulado da seguinte maneira: Como superar os obstáculos técnicos, probatórios e jurisprudenciais para que a Síndrome de Burnout possa ser reconhecida como doença ocupacional e ensejar a responsabilização efetiva do empregador?

A resposta a essa indagação envolve múltiplas dimensões, que dialogam entre a medicina do trabalho, a psicologia organizacional e o Direito. Em primeiro lugar, destaca-se a natureza multifatorial da síndrome, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional resultante de estado prolongado de tensão ocupacional que não é devidamente controlado (OMS, 2022)^[6].

2 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema se justifica pela crescente relevância da Síndrome de Burnout como fenômeno social e jurídico no contexto contemporâneo das relações de trabalho. O reconhecimento do Burnout pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como fenômeno ocupacional no âmbito da CID-11 não apenas trouxe visibilidade à questão da saúde mental do trabalhador, mas também provocou debates jurídicos acerca da necessidade de ampliar a compreensão acerca da relação de causalidade entre o ambiente de trabalho e os transtornos mentais. Nesse cenário, a discussão ultrapassa o campo médico e se insere na esfera dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade e ao trabalho decente, assegurados constitucionalmente pelo art. 6º e art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988.

No âmbito jurídico brasileiro, o tema ainda carece de uniformidade jurisprudencial e clareza normativa. Apesar dos avanços recentes, como a atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), que incluiu os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a caracterização do Burnout como enfermidade de natureza ocupacional continua a depender de uma análise caso a caso, sujeita à interpretação pericial e judicial. A ausência de critérios técnicos padronizados para aferição do nexo causal e a divergência entre decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tornam a responsabilização do empregador um processo incerto e desigual, o que compromete a efetividade da tutela jurídica da saúde mental no trabalho.

Do ponto de vista social, o aumento de afastamentos relacionados a transtornos mentais e

comportamentais, conforme dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab/2024), demonstra que o sofrimento psíquico tem se tornado uma das principais causas de incapacidade laboral no Brasil. A Síndrome de Burnout, nesse contexto, simboliza o reflexo de um modelo produtivo marcado por pressões constantes, metas abusivas e precarização das condições laborais, o que evidencia a urgência de um debate jurídico que promova a responsabilização preventiva e reparatória do empregador.

Sob a ótica científica, a pesquisa se justifica pela escassez de estudos que abordem a interface entre o Direito do Trabalho e a Psicologia Organizacional, especialmente no que diz respeito à prova pericial e ao nexo de concausalidade em doenças mentais ocupacionais. A literatura jurídica ainda tende a tratar o tema sob uma ótica tradicional, priorizando o dano físico em detrimento do psíquico, o que reforça a necessidade de ampliar o debate sobre os riscos psicossociais como parte integrante do conceito de meio ambiente de trabalho saudável.

Assim, este estudo se propõe a contribuir para o fortalecimento da doutrina e da jurisprudência trabalhista, ao analisar criticamente os desafios probatórios e normativos do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional. A relevância do tema se manifesta não apenas na proteção da saúde do trabalhador, mas também na construção de uma cultura jurídica voltada à prevenção, ao equilíbrio emocional e à dignidade no trabalho. Em última instância, a pesquisa busca fomentar uma reflexão interdisciplinar que una Direito, Medicina e Psicologia em prol da efetivação dos direitos humanos no ambiente laboral.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os aspectos jurídicos, técnicos e probatórios envolvidos no reconhecimento da Síndrome de Burnout como enfermidade de natureza ocupacional, enfatizando as dificuldades na demonstração do nexo entre as condições de trabalho e o sofrimento mental

do empregado, bem como as implicações desse enquadramento para a responsabilidade civil do empregador, à luz da Constituição Federal, da legislação trabalhista e da recente atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024).

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Compreender o enquadramento jurídico e normativo da Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional, considerando sua classificação na CID-11 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e sua interpretação à luz do art. 7º, XXII, da Constituição Federal e do art. 157 da CLT.
2. Analisar os principais entraves técnicos e probatórios na comprovação do nexo causal entre o Burnout e o ambiente laboral, incluindo a atuação pericial, os instrumentos legais e as exigências de prova no âmbito da jurisprudência trabalhista brasileira.
3. Avaliar a efetividade das normas e decisões recentes, como a atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024) e os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no fortalecimento da responsabilidade do empregador e na promoção de um meio ambiente de trabalho saudável e psicologicamente equilibrado.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 CONCEITO E ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout é uma condição de esgotamento físico e emocional resultante da exposição prolongada ao estresse ocupacional, sendo atualmente reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno relacionado ao trabalho, e não um transtorno mental em si. Na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), passou a integrar o capítulo “Problemas associados ao emprego ou desemprego”, configurando-se como uma condição decorrente da exposição prolongada a situações de estresse ocupacional sem manejo adequado (OMS, 2022, apud Franco et al., 2019).

Conforme análise apresentada por Franco et al. (2019), com base nos estudos clássicos de Christina Maslach, a Síndrome de Burnout é compreendida como um fenômeno multifatorial que afeta a esfera emocional, interpessoal e profissional do indivíduo. A autora identifica três dimensões centrais que caracterizam o esgotamento ocupacional: a exaustão emocional, relacionada à perda de energia e motivação; a despersonalização, que se traduz em atitudes de distanciamento e indiferença diante das pessoas e das tarefas; e a redução da realização profissional, associada à percepção de ineficácia e baixa autoestima no trabalho. Esses elementos, combinados, repercutem negativamente no comportamento laboral e na saúde mental, podendo levar ao afastamento do ambiente de trabalho, à queda de produtividade e ao comprometimento das relações interpessoais e familiares (Franco et al., 2019).

Pesquisas conduzidas pela International Stress Management Association (ISMA-BR) indicam que cerca de 32% dos trabalhadores brasileiros apresentam sintomas compatíveis com a síndrome, o que revela a gravidade da situação no contexto nacional (Franco et al., 2019, p. 4). Esse dado reforça o entendimento de que o fenômeno está diretamente ligado às transformações nas dinâmicas produtivas e às exigências crescentes de desempenho impostas pelo mercado contemporâneo.

No âmbito jurídico, a Síndrome de Burnout é reconhecida como doença ocupacional no Brasil, integrando o Anexo II do Regulamento da Previdência Social, conforme previsto no artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social. Essa legislação equipara ao acidente de trabalho as doenças desencadeadas ou agravadas pelo exercício profissional, desde que comprovado o **nexo causal** entre o trabalho e o adoecimento (Carvalho e Silva, 2024, p. 23).

O enquadramento jurídico da síndrome evoluiu a partir da Portaria GM/MS nº 1.999/2023, que incluiu o Burnout na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Essa inclusão fortalece o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, vinculando-a às condições de labor e ampliando a possibilidade de responsabilização do empregador (Silva; Bezerra;

Lima, 2023, p. 39).

Em termos doutrinários, Franco et al. (2019) destacam que a hostilidade do ambiente de trabalho é um dos principais fatores desencadeantes do Burnout, o que caracteriza violação ao direito fundamental a um meio ambiente laboral saudável, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e regulamentado pelo art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa perspectiva associa a saúde do trabalhador à eficácia dos direitos fundamentais, exigindo do empregador deveres de prevenção e reparação frente aos danos psicossociais decorrentes do ambiente profissional.

Em complemento, Carvalho e Silva (2024) assinala que a jurisprudência brasileira ainda enfrenta dificuldades probatórias quanto ao estabelecimento do nexo causal entre o ambiente laboral e o esgotamento profissional, especialmente porque o ônus da prova recai sobre o empregado. Tal situação frisa a importância de uma abordagem mais equitativa, sugerindo a possibilidade de inversão do ônus da prova nos casos em que existam grandes evidências do vínculo entre a atividade exercida e o adoecimento.

Desse modo, o reconhecimento jurídico do Burnout como doença ocupacional não se limita a um ato administrativo, mas reflete uma evolução interpretativa do Direito do Trabalho, que passa a considerar as dimensões psicológicas e emocionais do trabalho moderno como elementos essenciais da proteção à saúde e à dignidade humana. O debate contemporâneo, portanto, desloca-se da mera indenização reparatória para a responsabilização preventiva, orientada pela promoção de um ambiente laboral psicologicamente seguro e humanizado (Silva; Bezerra; Lima, 2023).

4.2 NEXO CAUSAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O nexo causal constitui o principal elemento de conexão entre o adoecimento do trabalhador e a responsabilidade civil do empregador. No caso da Síndrome de Burnout, sua natureza multifatorial torna o estabelecimento desse vínculo particularmente complexo. Isso ocorre

porque o esgotamento profissional não decorre, em regra, de um único evento, mas de um conjunto de fatores organizacionais, individuais e psicossociais que interagem de forma dinâmica e cumulativa (Franco et al., 2019).

No plano jurídico, o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal assegura a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, ao passo que o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe ao empregador o dever de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Tais dispositivos fundamentam o dever geral de prevenção, que antecede a análise de culpa e constitui elemento essencial na tutela da saúde mental do trabalhador (Silva; Bezerra; Lima, 2023).

A responsabilidade civil do empregador, nesses casos, pode assumir duas naturezas distintas: subjetiva ou objetiva. A primeira exige a demonstração de culpa, dolo ou negligência na gestão do ambiente de trabalho, conforme prevê o artigo 186 do Código Civil. Já a responsabilidade objetiva decorre do risco da atividade econômica e prescinde da comprovação de culpa, sendo aplicada em situações em que o trabalho, por sua natureza, expõe o empregado a condições potencialmente lesivas (Carvalho e Silva, 2024).

No contexto da Síndrome de Burnout, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem oscilado entre essas duas correntes. Em alguns casos, o TST reconhece que o nexo concausal, isto é, a contribuição do trabalho para o agravamento do quadro clínico, é suficiente para gerar o dever de indenizar. Essa interpretação amplia a proteção do trabalhador e considera o adoecimento como resultado de uma cadeia de fatores interligados, em que o ambiente de trabalho atua como catalisador do sofrimento psíquico. Em outros precedentes, entretanto, o Tribunal adota posição mais restritiva, exigindo prova inequívoca de conduta culposa ou omissiva do empregador, especialmente em atividades que não envolvem risco acentuado (TST, 2024).

Silva, Bezerra e Lima (2023) destacam que a falta de uniformidade nas decisões judiciais

relacionadas às doenças mentais decorre, em grande medida, da ausência de provas técnicas consistentes. As avaliações psicológicas e psiquiátricas, embora fundamentais para o reconhecimento da incapacidade, ainda não seguem padrões metodológicos claros, o que contribui para interpretações distintas acerca da origem e da extensão do dano. Essa imprecisão compromete a garantia efetiva de proteção judicial e dificulta a adequada reparação dos prejuízos causados pela omissão do empregador.

A NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024) representou um marco importante ao incluir os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), impondo às empresas o dever de adotar medidas preventivas contra o estresse e o adoecimento mental. Essa inovação desloca o foco do Direito do Trabalho de uma lógica reparatória para uma lógica preventiva, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e com a noção de meio ambiente de trabalho equilibrado (Brasil, 2024).

De acordo com Franco et al. (2019), quando o empregador deixa de adotar medidas preventivas contra o estresse ocupacional, incorre em descumprimento do dever de zelar pela integridade do trabalhador, o que fundamenta sua responsabilização por eventuais danos morais e materiais. Nessa mesma linha, Carvalho e Silva (2024) observam que o enquadramento da síndrome de Burnout como enfermidade relacionada ao trabalho deve envolver não apenas a verificação de culpa individual, mas também a análise das práticas institucionais voltadas à saúde mental, expressando o compromisso da organização em assegurar ambientes laborais emocionalmente saudáveis e sustentáveis.

Diante desse cenário, observa-se que a prova técnica e a interpretação judicial do nexo causal são determinantes para o reconhecimento do direito à reparação. A superação desses desafios exige, portanto, uma abordagem interdisciplinar, em que o Direito dialogue com a Medicina e a Psicologia Organizacional, de modo a consolidar um modelo jurídico preventivo e humanizado, capaz de equilibrar a proteção da saúde mental e a segurança jurídica nas relações de trabalho.

4.3 EVOLUÇÃO NORMATIVA E PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

A evolução da legislação trabalhista brasileira em torno da saúde mental no trabalho reflete um movimento de ampliação do conceito de proteção ao trabalhador, que deixou de se restringir aos riscos físicos e passou a abarcar também os riscos psicossociais. O reconhecimento da Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e sua inserção na Classificação Internacional de Doenças – CID-11 constituem um marco simbólico e normativo que influenciou diretamente as políticas internas de diversos países, inclusive o Brasil (OMS, 2019).

No plano interno, a primeira grande transformação ocorreu com a Portaria GM/MS nº 1.999/2023, que atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) e incluiu expressamente o esgotamento ocupacional (Burnout) como enfermidade laboral. Essa medida representou o reconhecimento formal da relação entre condições de trabalho e adoecimento mental, reforçando a necessidade de políticas públicas voltadas à prevenção, acompanhamento e reabilitação do trabalhador (Brasil, 2023).

Em seguida, a Portaria MTE nº 1.419/2024, que atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), introduziu o conceito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que passou a abranger, de modo explícito, os riscos psicossociais, aqueles relacionados ao estresse, à pressão hierárquica, à sobrecarga e à ausência de suporte emocional no ambiente de trabalho (Brasil, 2024). Esse avanço normativo alinha o Brasil às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o trabalho decente e o bem-estar psicológico, fortalecendo a dimensão preventiva da responsabilidade patronal.

De acordo com Silva, Bezerra e Lima (2023), a nova NR-1 inaugura uma etapa em que o dever de prevenção do empregador ultrapassa a mera adoção de medidas físicas e técnicas, passando a exigir ações estruturadas de promoção da saúde mental, como o monitoramento dos fatores de estresse, a criação de canais de escuta e o incentivo a práticas

organizacionais humanizadas. Assim, o cumprimento normativo se converte em um instrumento de gestão e proteção coletiva, refletindo o compromisso constitucional com o meio ambiente de trabalho equilibrado.

Para Carvalho e Silva (2024), a regulamentação atual impulsiona uma nova compreensão do risco ocupacional ampliado, integrando aspectos psíquicos, sociais e emocionais às obrigações empresariais. Essa abordagem está em consonância com o artigo 225 da Constituição Federal, que consagra o direito de todos a um ambiente ecologicamente equilibrado, e com o artigo 7º, XXII, que assegura a redução dos riscos no trabalho. Desse modo, o meio ambiente laboral deve ser entendido como um espaço que preserva não apenas a integridade física, mas também o equilíbrio psicológico e emocional do trabalhador.

Sob o ponto de vista prático, a fiscalização e implementação dessas normas ainda enfrentam obstáculos. Conforme destacam Franco et al. (2019), a ausência de parâmetros técnicos objetivos para mensurar o estresse ocupacional e o sofrimento psíquico dificulta a padronização das perícias e a efetividade das medidas preventivas. O desafio reside, portanto, em traduzir as normas em práticas concretas, de modo que as empresas internalizem políticas permanentes de prevenção e apoio psicossocial.

Além da dimensão normativa, há um movimento crescente de judicialização da saúde mental nas relações de trabalho. Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reconhecido o dever de indenizar em casos de adoecimento decorrente de sobrecarga, metas abusivas e omissão patronal em adotar medidas preventivas. Tais precedentes demonstram que a atuação jurisdicional tem se alinhado à função pedagógica do Direito, reforçando o caráter preventivo e reparatório da responsabilidade civil (TST, 2024).

Portanto, a evolução normativa brasileira evidencia um processo de Integração normativa entre a legislação nacional e os padrões internacionais de tutela laboral, em que o Burnout se consolida como paradigma das novas demandas de saúde ocupacional. Mais do que punir o

empregador após o dano, o ordenamento jurídico atual orienta-se para evitar que o dano ocorra, promovendo uma cultura de bem-estar psicológico, prevenção e responsabilidade compartilhada entre Estado, empresas e trabalhadores.

4.4 DISCUSSÃO E ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS

A análise da literatura e dos dispositivos legais demonstra que o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional representa um avanço expressivo na proteção à saúde mental do trabalhador brasileiro. Entretanto, os resultados obtidos a partir da revisão normativa e doutrinária evidenciam disparidades entre o discurso jurídico voltado à prevenção e a efetividade concreta das políticas implementadas para promoção do bem-estar e responsabilização institucional..

O primeiro aspecto a ser destacado é o descompasso entre o reconhecimento formal e a aplicação efetiva das normas. Embora a Portaria GM/MS nº 1.999/2023 tenha inserido o Burnout na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), e a Portaria MTE nº 1.419/2024 tenha incorporado os riscos psicossociais à NR-1 (GRO), muitos empregadores ainda tratam a saúde mental como um tema secundário, limitando-se a cumprir obrigações formais sem adotar políticas internas de cuidado e acompanhamento psicológico (Silva; Bezerra; Lima, 2023).

O modelo de responsabilização ainda é predominantemente reativo, ou seja, o Estado e o Judiciário atuam apenas após o dano ocorrer. Esse paradigma reparatório reduz a função pedagógica do Direito do Trabalho, que deveria priorizar a prevenção e a promoção de ambientes saudáveis. Conforme observam Franco et al. (2019), a ausência de práticas institucionais voltadas ao bem-estar emocional e à gestão de estresse configura omissão patronal, violando o dever constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

A pesquisa também mostra que a prova pericial continua sendo o principal obstáculo para o

reconhecimento judicial do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento psíquico. Laudos médicos e psicológicos frequentemente divergem quanto à origem do quadro clínico, o que leva muitos tribunais a adotar decisões conservadoras. Essa limitação técnica reforça o argumento de Carvalho e Silva (2024), segundo o qual a insegurança científica sobre o Burnout tem servido de base para decisões que descaracterizam sua natureza ocupacional, negando a proteção que o sistema jurídico pretende assegurar.

Em contrapartida, há um movimento crescente na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de reconhecer o nexo concausal, quando o ambiente de trabalho não é o único, mas é um dos fatores determinantes do adoecimento. Esse entendimento, além de mais condizente com a natureza multifatorial do Burnout, demonstra um avanço interpretativo, pois admite a corresponsabilidade do empregador mesmo nos casos em que existam fatores externos ou pessoais agravantes (TST, 2024).

No entanto, essa evolução jurisprudencial ainda não é uniforme. Em alguns julgados, o TST mantém a exigência de culpa comprovada, amparando-se na teoria da responsabilidade subjetiva, o que impõe ao trabalhador o pesado ônus de provar a negligência empresarial. Essa exigência revela uma assimetria probatória, pois o empregado raramente possui acesso aos documentos internos, relatórios de produtividade ou dados organizacionais que poderiam comprovar o excesso de carga e o ambiente tóxico (Silva; Bezerra; Lima, 2023).

Outro ponto crítico identificado é a escassez de mecanismos institucionais de prevenção e fiscalização. Embora as normas sejam claras quanto ao dever de prevenção, a ausência de protocolos nacionais de saúde mental ocupacional, bem como a falta de treinamento de gestores e equipes de RH, dificultam a implementação efetiva das medidas previstas na NR-1. Como observa Franco et al. (2019), a promoção de um ambiente de trabalho saudável depende não apenas de regras legais, mas de uma mudança cultural nas organizações, com valorização da empatia, do equilíbrio e da escuta ativa como práticas de gestão.

A análise crítica também mostra a necessidade de o Direito do Trabalho incorporar uma abordagem interdisciplinar, em que a Psicologia Organizacional e a Medicina do Trabalho dialoguem com a dogmática jurídica. Essa interação permite que a análise donexo causal seja mais contextualizada e humanizada, evitando que a ausência de provas documentais impeça o reconhecimento de realidades amplamente constatadas na literatura científica. Como afirma Carvalho e Silva (2024, p. 29), “o Direito deve acompanhar a ciência, e não permanecer limitado a formalismos probatórios que negam a evidência empírica do sofrimento ocupacional”.

Portanto, a consolidação do Burnout como doença ocupacional não depende apenas da norma, mas de mudanças estruturais na aplicação do Direito. É preciso ampliar a compreensão de que o ambiente laboral saudável é um direito fundamental, cuja violação atinge não apenas o trabalhador, mas a própria dignidade humana e a produtividade social. O desafio está em alinhar legislação, jurisprudência e práticas empresariais, de modo que o discurso protetivo se traduza em ações concretas de prevenção, suporte emocional e responsabilização efetiva.

Em síntese, os resultados trazem que o Brasil dispõe de um arcabouço jurídico avançado, mas ainda carece de mecanismos técnicos, interpretativos e culturais que garantam a aplicação plena dessas normas. O futuro da proteção ao trabalhador diante do Burnout exige comprometimento tripartite, entre Estado, empresas e sociedade, para transformar a saúde mental em prioridade política, jurídica e humana.

5 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, desenvolvida com base em análise documental e bibliográfica. O objetivo foi compreender os desafios jurídicos, técnicos e probatórios para o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, articulando elementos da legislação, da doutrina e da

jurisprudência trabalhista.

5.1 TIPO DE PESQUISA

Optou-se por uma abordagem qualitativa por permitir a interpretação aprofundada de fenômenos sociais e jurídicos, priorizando o significado e a coerência argumentativa sobre os dados numéricos (Gil, 2019). Trata-se, ainda, de uma pesquisa exploratória, na medida em que busca examinar um tema recente, a responsabilização civil do empregador diante do adoecimento mental, e descritiva, por apresentar as normas, decisões e fundamentos que sustentam a análise (Lakatos; Marconi, 2021).

5.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia adotada baseou-se em análise documental de legislações e atos normativos, como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 8.213/1991, e as Portarias GM/MS nº 1.999/2023 e MTE nº 1.419/2024, além de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que abordam o nexo causal e a concausalidade em doenças psíquicas ocupacionais.

Foram também examinadas fontes doutrinárias e artigos científicos indexados em bases acadêmicas nacionais, como a Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva e a Sociologia On Line. As publicações de Franco et al. (2019), Silva, Bezerra e Lima (2023) e Carvalho e Silva (2024) foram priorizadas por apresentarem análises interdisciplinares sobre o tema, integrando aspectos do Direito, da Psicologia e da Medicina do Trabalho.

5.3 CRITÉRIOS DE ANÁLISE

A análise foi conduzida por meio do método dedutivo, partindo de fundamentos gerais do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais para a compreensão de casos concretos relacionados à Síndrome de Burnout. O método comparativo também foi empregado,

confrontando normas legais e interpretações jurisprudenciais com as concepções doutrinárias e científicas sobre onexo causal e a responsabilidade civil.

Foi realizada ainda uma leitura crítica das políticas públicas e das atualizações normativas, com o propósito de identificar avanços e lacunas na regulamentação dos riscos psicossociais. A pesquisa considerou as diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativos à saúde e segurança ocupacional, buscando compatibilizá-los com o contexto jurídico brasileiro.

5.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Por se tratar de uma investigação teórico-documental, a principal limitação consiste na ausência de dados empíricos primários, como entrevistas ou levantamentos quantitativos. No entanto, a análise aprofundada das fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais permitiu compreender, de forma abrangente, os fundamentos jurídicos e interpretativos que sustentam o debate sobre o Burnout e a responsabilidade patronal no Brasil.

6 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

ANO: 2025	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Revisão da Literatura							X	X	X		
Determinação dos objetivos							X				
Identificação e acesso às bases de dados								X			
Seleção e leitura dos artigos relevantes								X			
Análise crítica dos artigos							X	X	X		
Escrita do relatório de pesquisa										X	
Revisão e formatação do relatório										X	

8. Entrega final do relatório de pesquisa	X
Defesa do TCC	X

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou os desafios jurídicos, técnicos e probatórios para o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e suas implicações para a responsabilidade civil do empregador. Partindo de uma abordagem qualitativa e dedutiva, foram examinados os marcos legais, doutrinários e jurisprudenciais que estruturam a proteção à saúde mental do trabalhador no Brasil.

Verificou-se que o reconhecimento do Burnout como fenômeno ocupacional, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e sua inclusão na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Portaria GM/MS nº 1.999/2023), representam importantes avanços simbólicos e normativos. Contudo, a pesquisa demonstrou que esses avanços não têm se traduzido plenamente em efetividade jurídica, uma vez que persistem lacunas na comprovação do nexo causal, na padronização da prova técnica e na uniformização das decisões judiciais.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), embora tenha reconhecido a possibilidade do nexo concausal em diversos julgados, ainda adota posturas díspares quanto à necessidade de comprovação da culpa patronal. Essa divergência esclarece a dificuldade de consolidar uma jurisprudência que harmonize o princípio da proteção ao trabalhador com a segurança jurídica das relações laborais.

Conclui-se que a efetividade da tutela jurídica sobre o Burnout depende de uma mudança de paradigma: é preciso deslocar o foco do Direito do Trabalho da reparação para a prevenção. A atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024) e o reconhecimento dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) sinalizam essa nova etapa, mas sua concretização exige políticas institucionais e culturais que ultrapassem a

formalidade normativa.

O estudo também mostrou que o enfrentamento da Síndrome de Burnout demanda uma abordagem interdisciplinar, na qual o Direito dialogue com a Psicologia Organizacional, a Medicina do Trabalho e a Gestão de Pessoas. A conjugação desses saberes permite uma compreensão mais ampla dos fatores que produzem o sofrimento laboral e, ao mesmo tempo, fundamenta uma interpretação jurídica mais justa e humana.

Diante disso, propõe-se que o ordenamento jurídico brasileiro avance em três frentes complementares: Aprimoramento normativo e técnico, com a criação de parâmetros nacionais para a avaliação de riscos psicossociais e realização de perícias padronizadas; Fortalecimento da responsabilidade preventiva do empregador, por meio de programas internos de saúde mental, canais de escuta e capacitação de gestores; e Sensibilização do Poder Judiciário quanto à natureza multifatorial do Burnout, incentivando o reconhecimento do nexu concausal e a inversão do ônus da prova nos casos em que o ambiente de trabalho apresente evidências de sobrecarga e pressão institucional.

A Síndrome de Burnout se consolida como um dos maiores desafios contemporâneos do Direito do Trabalho, exigindo uma postura jurídica comprometida não apenas com a reparação dos danos já ocorridos, mas com a promoção da dignidade humana e do equilíbrio psíquico no ambiente laboral. O futuro da proteção trabalhista reside na construção de uma cultura jurídica preventiva, interdisciplinar e humanizada, em que a saúde mental seja reconhecida como condição essencial para o trabalho decente e para a efetividade dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 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, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023*. Atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-527613842>. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTE nº 1.419, de 23 de janeiro de 2024*. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 jan. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-23-de-janeiro-de-2024-536781081>. Acesso em: 2 out. 2025.

CARVALHO E SILVA, Mariana dos Anjos Ramos. *Estudo de caso da Síndrome do Esgotamento Profissional (Burnout) nas decisões do TRT da 2ª Região (TRTSP) no Brasil*. *Sociologia On Line*, n. 36, p. 21–31, dez. 2024. DOI: 10.30553/sociologiaonline.2024.36.2. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/sociologiaonline/article/view/316>. Acesso em: 2 out. 2025.

COSTA, Nara Márdilla Silva; ANDRADE, Natália Freire de; PINTO, Emanuel Vieira. SÍNDROME DE BURNOUT: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.]*, v. 10, n. 11, p. 5567–5586, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i11.17111. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17111>. Acesso em: 2 out. 2025.

FRANCO et al.,. *Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho*. Revista Intraciência, v. 17, n. 1, p. 1-9, mar. 2019. Disponível em: <https://share.google/cDDtNUA4odwivxmcq>. Acesso em: 2 out. 2025.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JUSBRASIL. *Burnout, assédio e estresse ocupacional: a responsabilidade subjetiva do empregador na nova NR-1*. Jusbrasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/burnout-assedio-e-estresse-ocupacional-a-responsabilidade-subjetiva-do-empregador-na-nova-nr-1/4502062481>. Acesso em: 2 out. 2025.

JUSBRASIL. *Síndrome de Burnout e a responsabilidade civil do empregador*. Jusbrasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=s%C3%ADndrome+de+burnout>. Acesso em: 2 out. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MUNDO RH. *CID-11 passa a valer no Brasil em 2025: o que muda em relação ao Burnout?* Mundo RH, 2024. Disponível em: <https://mundorh.com.br/cid-11-passa-a-valer-no-brasil-em-2025-o-que-muda-em-relacao-ao-burnout/>. Acesso em: 2 out. 2025.

NASCIMENTO, Jhúlya Natyelle Batista. SANTOS, Laís Fernanda dos. *A responsabilidade civil do empregador frente às doenças psíquicas desenvolvidas no ambiente de trabalho*. Revista FT, 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-responsabilidade-civil-do-empregador-frente-as-doencas-psiquicas-desenvolvidas-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 2 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Burn-out an occupational phenomenon*:

International Classification of Diseases. Genebra: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 2 out. 2025.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva; LIMA, Alexsandra. *Síndrome de Burnout sob a ótica do TST: discussão sobre os elementos indispensáveis à concessão de auxílio-doença e estabilidade acidentária*. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, n. 50, p. 38-52, maio/ago. 2023. Disponível em: <https://revista.unibh.br/direito/article/view/Dir50-02>. Acesso em: 2 out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Revista do Tribunal Superior do Trabalho - Síndrome de Burnout sob a ótica jurisprudencial*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/download/26/35>. Acesso em: 2 out. 2025.

[1] Discente do curso de Direito da Faculdade Uninassau – Palmas – TO. E-mail: deboralorransousagomes@gmail.com

[2] Discente do curso de Direito Faculdade Uninassau – Palmas – TO. E-mail: paulogestor10@gmail.com

[3] Discente do curso de Direito Faculdade Uninassau – Palmas – TO. E-mail: wprochaemporio@gmail.com

[4] Docente do curso de Direito da Faculdade Uninassau – Palmas – TO. Mestra em Administração Pública pela Universidade Federal do Tocantins – UFT. E-mail: mariaclaralinsadv@gmail.com

[5] Mentora Acadêmica e Especialista em Docência do Ensino Superior. E-mail: adanacristina.juridico@gmail.com

^[6] **Natureza multifatorial da síndrome, reconhecida pela OMS** – A Síndrome de Burnout, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), é classificada na CID-11 como um *fenômeno ocupacional*, não como uma condição médica isolada, resultante de estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente gerenciado. Essa classificação tem implicações diretas no campo jurídico, pois reconhece a influência do ambiente laboral sobre a saúde mental do trabalhador, ainda que não exclua fatores pessoais e sociais. Assim, o Burnout é considerado multifatorial porque emerge da interação entre condições organizacionais adversas (como sobrecarga, metas inalcançáveis, falta de apoio), características individuais (como baixa resiliência emocional) e aspectos socioculturais (como pressões de produtividade e competitividade). Essa pluralidade de causas torna o **nexo causal** mais difícil de ser demonstrado nos processos trabalhistas, uma vez que nem sempre é possível distinguir claramente os limites entre o sofrimento ocupacional e o sofrimento pessoal.