



Eloisa Silva PAGANHANI\*

 <https://orcid.org/0009-0008-6143-6840>

Janaína Guimarães MANSILIA\*\*

 <https://orcid.org/0009-0008-1801-1775>

Recebido em: 25 de julho de 2025.

Aprovado em: 06 de novembro de 2025.

## SÍNDROME DE *BURNOUT* E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO

### RESUMO

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio ocupacional caracterizado pelo esgotamento físico e mental decorrente do estresse crônico no ambiente de trabalho. O intuito do presente artigo é analisar a síndrome, expondo o que causa a doença, quais são seus sintomas, como é dado o diagnóstico e qual é o tratamento adequado. Ainda, estudar as consequências jurídicas causadas pela síndrome dentro da relação de emprego. Outrossim, serão apresentadas as leis e normas aplicáveis quanto ao assunto e como elas resguardam o empregado que desenvolveu a doença. Igualmente, será explicitado o procedimento correto para a tomada de medidas cabíveis após o diagnóstico. A metodologia utilizada para a elaboração da pesquisa é a revisão bibliográfica, por meio da análise de leis, artigos acadêmicos, jurisprudências e doutrinas que dispõem sobre o assunto. O estudo busca apresentar um panorama do cenário atual enfrentado por profissionais que desenvolvem a síndrome, além de expor como é reconhecida, tratada e legalmente amparada no ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, ficou demonstrada a importância do tema para o Direito do Trabalho, sendo destacada a necessidade de medidas que assegurem a saúde mental dos empregados e a importância da proteção do bem-estar no ambiente laboral.

**Palavras-chave:** legislação; esgotamento psicológico; esgotamento profissional; diagnóstico.

### BURNOUT SYNDROME AND ITS IMPACTS ON LABOR LAW

#### ABSTRACT

*Burnout* syndrome, also known as professional exhaustion syndrome, is an occupational disorder characterized by physical and mental exhaustion resulting from chronic stress in the workplace. The purpose of this article is to analyze the syndrome by explaining its causes, symptoms, diagnostic process, and appropriate treatment. In addition, the study examines the legal consequences arising from *Burnout* syndrome within the employment relationship. Furthermore, applicable laws and regulations related to the subject are presented, as well as how they protect employees who develop the condition. The study also outlines the appropriate procedures for adopting the necessary measures following diagnosis. The methodology used in this research consists of a bibliographic review, based on the analysis of legislation, academic articles, case law, and legal doctrine addressing the topic. This study seeks to provide an overview of the current scenario faced by professionals affected by *Burnout* syndrome, as well as to explain how the condition is recognized, treated, and legally protected within the Brazilian legal system. Finally, the importance of this topic for Labor Law is emphasized, highlighting the need for measures that ensure employees' mental health and the protection of well-being in the work environment.

**Keywords:** legislation; psychological exhaustion; professional exhaustion; diagnosis.

\* Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. E-mail: [paganhanieloisa@gmail.com](mailto:paganhanieloisa@gmail.com)

\*\* Mestre, Docente do Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. E-mail: [janainaguimaraesmansilia@gmail.com](mailto:janainaguimaraesmansilia@gmail.com)



## 1 INTRODUÇÃO

A globalização gera muitos impactos no mundo, pois decorre de um constante avanço tecnológico. Esse desenvolvimento desencadeia um aumento ininterrupto na competitividade empresarial, visto que, para um melhor desempenho, é preciso produzir mais em menos tempo, levando aos trabalhadores a necessidade de serem hiperprodutivos, para se manterem no mercado de trabalho.

Essa hiperprodutividade, marcada pelo trabalho realizado com máxima eficiência e desempenho, leva o empregado à exaustão profissional, o que está diretamente relacionado ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

A constante busca pelo crescimento profissional gera uma grande concorrência entre os trabalhadores. Ter mais especializações, experiência profissional, mostrar-se habilidoso e se destacar no ambiente de trabalho é essencial para aqueles que almejam adquirir um cargo de prestígio, ou até mesmo para conseguir uma progressão salarial.

A inserção no ambiente de trabalho está ligada à segurança financeira, independência, qualidade de vida, saúde mental e estabilidade para planejamentos futuros. O propósito de ter um trabalho vai muito além do dinheiro propriamente dito, mas alcança também o bem-estar do empregado. O dilema começa quando o trabalho não contribui para a promoção do bem-estar, mas sim, passa a afetá-lo negativamente.

No âmbito do Direito do Trabalho, o *Burnout* coloca em pauta questões substanciais quanto à responsabilidade do empregador na preservação da saúde mental dos empregados.

Decisões judiciais e políticas, bem como normas trabalhistas, vêm se adaptando para a proteção dos empregados acometidos pela síndrome, enquadrando-a como uma doença ocupacional, garantindo direitos como readaptação da jornada de trabalho, estabilidade, afastamento e indenizações.

Os capítulos do presente trabalho abordarão o conceito do *Burnout*, sua origem e sintomas, os direitos dos empregados e a responsabilidade dos empregadores e possíveis soluções e estratégias de enfrentamento e prevenção.

O tema discutido é de suma importância, pois se trata de uma síndrome cada vez mais presente nas relações de emprego, impactando diretamente a saúde mental e qualidade de vida dos empregados.

A síndrome de *Burnout* ultrapassa o campo individual e passa a ser uma questão coletiva, social e jurídica, exigindo atenção das empresas, do poder público e da sociedade.

Conhecer a doença e saber a forma correta de tratá-la é essencial para promover ambientes de trabalho mais saudáveis.

O estudo busca apresentar um panorama do cenário atual enfrentado por profissionais que desenvolvem a síndrome, além de expor como é reconhecida, tratada e legalmente amparada no ordenamento jurídico brasileiro.

O intuito do presente artigo é analisar a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, expondo o que causa a doença, quais são seus sintomas, como é dado o diagnóstico e qual é o tratamento adequado. Ainda, estudar as consequências jurídicas causadas pela síndrome dentro da relação de emprego.

## 2 SÍNDROME DE *BURNOUT*

O conceito de *Burnout* tem sido estudado e definido por diversas fontes ao longo dos anos. Dois nomes possuem grande relevância: Herbert J. Freudenberger e Christina Maslach.

Freudenberger foi pioneiro na descoberta da síndrome em 1970, associando-a ao esgotamento profissional (Freudenberger, 1974). Já Maslach aprofundou os estudos e tornou-se referência no tema, analisando seus impactos psicológicos e organizacionais (Maslach; Jackson, 1981). Segundo esta autora, o *Burnout* é uma síndrome resultante do estresse crônico no trabalho.

O Ministério da Saúde conceitua a Síndrome de *Burnout* da seguinte forma:

Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (Brasil, [202-?]).

Segundo Benevides-Pereira (2002, p. 21), *Burnout* significa “[...] aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental”.

Desse modo, é possível destacar que as consequências clínicas vão muito além do abalo psicológico do profissional acometido, afetando também o corpo; a síndrome, assim, ultrapassa o âmbito profissional e repercute na vida pessoal do empregado.

Segundo a Nações Unidas Brasil (2019), no Código QD85 da CID-11, define o *Burnout* como “[...] uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem manejado.”

Ainda, a Nações Unidas Brasil menciona que o *Burnout* é caracterizado por três dimensões, sendo a primeira a sensação de falta de energia ou exaustão; a segunda é o aumento da distância mental do trabalho, ou sentimento de negativismo ou cinismo relacionado ao próprio trabalho; por fim, a terceira dimensão é uma sensação de ineficácia e falta de realização profissional.

Ao reunir tais fontes, nota-se que o *Burnout* é uma condição complexa que exige atenção especial, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal.

### 3 SURGIMENTO DO TERMO

O termo *Burnout* apareceu pela primeira vez na década de 1970, quando o psicanalista e psicólogo alemão-americano Herbert J. Freudenberger (1926 – 1999) utilizou a expressão em seu artigo intitulado “*Staff Burn-Out*”, como uma descrição clínica para retratar o esgotamento mental e físico decorrente de uma sobrecarga laboral em profissionais da saúde que atuavam sob extrema pressão (Freudenberger, 1974).

Na época, Freudenberger trabalhava voluntariamente em comunidades e clínicas de atendimento gratuito para dependentes químicos, onde constatou que os demais voluntários e profissionais, médicos, psicólogos e enfermeiros apresentavam indícios de irritabilidade, exaustão e desmotivação, devido ao grande esforço desempenhado e baixa valorização profissional:

Em 1974, a Síndrome de *Burnout* (SB) foi denominada pela primeira vez por Freudenberger. O nome origina-se do verbo inglês “*to burn out*”, que significa queimar-se por completo, consumir-se. A SB foi definida como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente relacionada à vida profissional. Esta expressão foi criada para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental, onde os sentimentos de fracasso e exaustão são causados por um excessivo desgaste de energia e de recursos. Freudenberger complementou seus estudos entre 1975 e 1977, acrescentando na sua definição comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade. As primeiras pesquisas foram realizadas a partir das experiências pessoais de alguns autores e estudos de caso, desenvolvidos por profissionais da área da saúde, que necessitavam manter contato direto com outras pessoas (Alves, 2017, p.10).

A partir dessa definição inicial, a psicóloga social estadunidense Christina Maslach aprofundou os estudos sobre o tema e desenvolveu, em parceria com a pesquisadora também estadunidense Susan E. Jackson, o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), uma das principais ferramentas utilizadas para avaliar o *Burnout* (Maslach; Jackson, 1981).

Para Maslach e Jackson (1981), o *Burnout* caracteriza-se por três dimensões: exaustão emocional, referente ao sentimento de sentir-se sobrecarregado e sem energia devido às demandas do trabalho; despersonalização, que diz respeito ao desenvolvimento de negacionismo e cinismo, ou distanciamento emocional em relação às pessoas com quem interage; e redução da realização pessoal, que envolve a percepção de ineficácia e insatisfação com o próprio desempenho profissional, afetando a autoestima e o engajamento no trabalho.

#### 4 CAUSAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* possui causas multifatoriais, sendo desenvolvida, principalmente, por condições adversas e cronicamente estressantes no ambiente de trabalho. Dentre os motivos mais frequentes, destacam-se a sobrecarga de tarefas, prazos exaustivos, cobranças excessivas por produtividade e resultados, bem como a pressão constante por desempenho. Tais fatores, quando aliados à ausência de suporte emocional, à má gestão organizacional e à falta de reconhecimento, criam um ambiente propício ao adoecimento psíquico do empregado (Benevides-Pereira, 2002).

O fenômeno não se restringe a uma área específica, embora acometa com maior incidência profissionais da saúde, da educação, da segurança pública, entre outros, que possuem contato direto com o público (National Geographic Brasil, 2022).

Segundo o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (2022, não paginado), “O trabalho é um dos ambientes mais comumente associados à Síndrome de *Burnout*. Problemas com a chefia, muitas obrigações, medo de perder o emprego são fatores que contribuem para esse cenário. Lembrando que isso acontece em todas as carreiras e profissões”.

A desvalorização profissional, a instabilidade no vínculo empregatício e a precarização das relações laborais também são elementos que contribuem diretamente para o desenvolvimento do *Burnout* (Freudenberger, 1974). Esses fatores geram uma sensação contínua de impotência e frustração, culminando em exaustão emocional, perda de motivação e comprometimento da saúde física e mental do empregado.

## 5 SINTOMAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* caracteriza-se por um conjunto de manifestações físicas, emocionais e comportamentais que comprometem o bem-estar e o desempenho do empregado em seu ambiente de trabalho. Entre os sintomas mais recorrentes, destaca-se a exaustão intensa, que persiste mesmo após períodos de descanso, indicando um esgotamento generalizado das reservas físicas e mentais (Brasil, [202-?]).

Segundo Brasil [202-?], “A Síndrome de *Burnout* envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando constantes, podem indicar o início da doença.”

Além dessas manifestações iniciais, também são descritos sintomas que podem ser agrupados em duas categorias principais: (a) no campo emocional, destacam-se a redução da concentração, alterações de humor, sentimentos de incompetência, insegurança quanto à própria capacidade, desesperança e distanciamento afetivo em relação a colegas, clientes e atividade desempenhada; (b) no aspecto físico, observam-se dores musculares, fadiga, cefaleias frequentes, distúrbios do sono, alterações no apetite, problemas gastrointestinais, variações nos batimentos cardíacos e elevação da pressão arterial (Maslach; Jackson, 1981).

A identificação precoce desses sintomas é essencial para a adoção de medidas preventivas e terapêuticas, a fim de evitar o agravamento do quadro e preservar a saúde mental e física do empregado.

## 6 DIAGNÓSTICO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

O diagnóstico da Síndrome de *Burnout* é um processo clínico que exige uma abordagem criteriosa e multidimensional, uma vez que a condição não é identificada por exames laboratoriais ou métodos de imagem, mas sim por meio de avaliação clínica subjetiva dos sintomas e da história ocupacional do indivíduo, sendo que o laudo médico é peça fundamental para o reconhecimento denexo causal entre atividade e adoecimento.

O profissional responsável, geralmente um psicólogo ou psiquiatra, realiza entrevistas detalhadas que buscam compreender o contexto de trabalho do paciente, os fatores estressores presentes em sua rotina e a duração e intensidade dos sintomas apresentados (Brasil, [202-?]).

Entre os principais indícios considerados para o diagnóstico estão o esgotamento físico e emocional, a sensação de ineficácia, a perda de motivação, a dificuldade de concentração, o cinismo ou distanciamento afetivo em relação ao trabalho e a percepção de baixa realização profissional. Esses sinais devem estar diretamente relacionados ao ambiente laboral, sendo indispensável a identificação de uma sobrecarga emocional prolongada, excesso de responsabilidades ou relações interpessoais desgastantes no contexto ocupacional (Maslach; Jackson, 1981).

A avaliação pode ser complementada com o uso de instrumentos padronizados, como questionários psicométricos e escalas de avaliação de estresse e esgotamento profissional, que auxiliam na mensuração da gravidade dos sintomas (Hospital Israelita Albert Einstein, 2023.).

A Escala de Maslach (ou *Maslach Burnout Inventory* - MBI) é uma das ferramentas mais utilizadas para avaliar a Síndrome de *Burnout*. Desenvolvida pelas estadunidenses Christina Maslach e Susan E. Jackson, na década de 1980, é amplamente reconhecida na psicologia para mensurar o grau de exaustão emocional, despersonalização e redução de realização pessoal de indivíduos expostos a estresse crônico no trabalho (Maslach; Jackson, 1981).

Embora útil, essa escala deve ser vista como um complemento à avaliação clínica, não substituindo a análise subjetiva e o julgamento do profissional.

Outro aspecto fundamental do diagnóstico é a exclusão de outras doenças com sintomas semelhantes, como transtornos de ansiedade, depressão maior e fadiga crônica, sendo essencial estabelecer uma diferenciação clara para evitar erros de interpretação (Hospital Israelita Albert Einstein, 2023).

A anamnese detalhada, a escuta ativa e a observação do comportamento do paciente durante o atendimento contribuem significativamente para a construção de um diagnóstico preciso, sendo igualmente necessária a emissão de laudo médico pericial para fundamentar processos trabalhistas e requerimentos de benefícios previdenciários junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Além disso, o diagnóstico da Síndrome de *Burnout* deve considerar o impacto funcional causado pelos sintomas, como queda no desempenho profissional, afastamentos recorrentes do trabalho, conflitos interpessoais e prejuízos na vida social.

A confirmação do quadro requer, portanto, uma abordagem holística, que integre aspectos psicológicos, físicos e contextuais.

O reconhecimento antecipado da síndrome é crucial para evitar desdobramentos mais severos, como o surgimento de transtornos mentais correlatos, além de permitir a adoção de estratégias terapêuticas e ajustes no ambiente de trabalho que promovam o equilíbrio psicológico e a qualidade de vida do trabalhador.

## 7 TRATAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

O tratamento da Síndrome de *Burnout* requer uma abordagem abrangente, que leve em consideração tanto os aspectos individuais quanto os fatores organizacionais que contribuíram para o desenvolvimento do quadro.

Por se tratar de um transtorno relacionado ao estresse ocupacional crônico, o sucesso terapêutico depende não apenas da intervenção clínica direta sobre os sintomas, mas também de mudanças nas condições de trabalho que atuam como agentes estressores (Hospital Israelita Albert Einstein, 2023.).

Em nível individual, o acompanhamento psicológico é de grande importância. A psicoterapia, especialmente as abordagens cognitivo-comportamentais, tem se mostrado eficaz na reestruturação de pensamentos disfuncionais, no fortalecimento de habilidades de enfrentamento e na melhora da autorregulação emocional (Hospital Israelita Albert Einstein, 2023.).

O processo terapêutico tem como objetivo auxiliar o indivíduo a reconhecer seus limites, lidar com sentimento de culpa ou frustração e reconstruir a autoestima e a sensação de eficácia profissional. Em casos mais graves, nos quais há associação com quadros de depressão ou transtornos de ansiedade, pode haver a indicação do uso de medicamentos, geralmente antidepressivos e/ou ansiolíticos, sempre sob orientação de um psiquiatra (Brasil, [202-?]).

Além do suporte psicológico e, quando necessário, tratamento com remédios, intervenções voltadas à promoção de hábitos de vida saudáveis também são essenciais. Práticas regulares de atividade física, alimentação equilibrada, sono adequado e estratégias de relaxamento atuam na regulação do estresse e favorecem a recuperação emocional (Brasil, [202-?]). O suporte social, por meio de vínculos afetivos positivos com familiares, amigos e colegas, também contribui significativamente para o processo de recuperação.

Todavia, o tratamento da Síndrome de *Burnout* não pode se limitar apenas às ações voltadas ao indivíduo. É imprescindível que as instituições e ambientes de trabalho reconheçam

sua parcela de responsabilidade e promovam mudanças estruturais que favoreçam a saúde mental dos empregados.

Isso inclui a revisão de jornadas excessivas, a redistribuição de tarefas, a valorização profissional e a criação de uma cultura organizacional que incentive o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Ainda, o afastamento temporário do trabalho pode ser necessário em determinadas situações, especialmente quando o quadro de *Burnout* é severo e o ambiente profissional representa um fator de risco imediato à saúde do indivíduo.

Nesses casos, o retorno deve ser planejado de forma gradual, com suporte psicológico contínuo e envolvimento da empresa na reintegração do empregado.

Assim, o tratamento da Síndrome de *Burnout* deve ser pensado de forma ampla, considerando tanto o indivíduo quanto o ambiente em que ele está inserido. Mais do que aliviar os sintomas, é necessário identificar e modificar as causas do problema, o que envolve cuidados com a saúde mental, mudanças no estilo de vida e melhorias nas condições de trabalho.

A participação do profissional, da equipe de saúde e da própria organização é essencial para que o empregado consiga se recuperar e retomar suas atividades com mais equilíbrio e qualidade de vida.

## 8 A SÍNDROME DE *BURNOUT* E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Síndrome de *Burnout* tem ganhado relevância nos debates jurídicos e sociais nas últimas décadas. No contexto do Direito do Trabalho, surge a necessidade de discutir se o ordenamento jurídico brasileiro oferece, de fato, amparo ao empregado acometido por essa condição.

Embora não exista uma legislação específica dedicada exclusivamente ao *Burnout*, o sistema jurídico nacional dispõe de dispositivos constitucionais, infraconstitucionais e regulamentares que, interpretados de forma integrada, conferem respaldo legal ao seu reconhecimento como doença ocupacional e aos direitos decorrentes dessa condição.

O primeiro aspecto que fundamenta o reconhecimento jurídico do *Burnout* no Brasil está no campo da saúde pública e previdenciária. Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2022) a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a reconhecer o *Burnout* como um fenômeno ocupacional a partir da Classificação Internacional de Doenças – CID-11, que entrou em vigor em 2022, ocasião em que essa síndrome passou a ter uma descrição mais

precisa, sendo classificada sob o código QD85. Essa definição deixa claro que o *Burnout* está diretamente relacionado ao contexto profissional e à vivência de estresse crônico no trabalho.

A partir disso, o ordenamento jurídico brasileiro, por meio da legislação previdenciária, passou a considerar o *Burnout* como uma possível doença do trabalho, desde que haja comprovação do nexos causal entre a atividade laboral e o adoecimento.

Segundo disposto no artigo 20 da Lei nº 8.213/1991:

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

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

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

Portanto, ainda que a síndrome não esteja expressamente elencada na legislação vigente, é possível o seu enquadramento como doença ocupacional, desde que devidamente comprovado, por meio de perícia médica, o nexos de causalidade entre as atividades laborais desempenhadas pelo empregado e o surgimento da doença.

Essa classificação permite ao empregado o acesso a benefícios como o auxílio-doença e, em casos de agravamento, até mesmo a aposentadoria por invalidez. Além disso, se o afastamento se der em razão de acidente ou doença do trabalho, o empregado tem direito à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 meses após a alta previdenciária conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Brasil, 1991).

Outro instrumento importante para o reconhecimento do *Burnout* como enfermidade relacionada ao trabalho é a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Esse documento, geralmente associado ao registro de acidentes físicos, também se aplica a doenças ocupacionais de natureza mental ou emocional.

A emissão da CAT é fundamental para estabelecer formalmente o nexos entre o trabalho e o adoecimento do empregado, o que pode impactar diretamente no tipo de benefício previdenciário concedido. Contudo, o referido documento, por si só, não gera o reconhecimento automático da doença, tampouco do benefício, uma vez que pode ser contestado, e o nexos causal nele indicado pode não ser aceito pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo,

portanto, necessária a realização de perícia médica e a posterior decisão administrativa ou judicial.

Dessa forma, o artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, ao equiparar a doença do trabalho ao acidente do trabalho, tem sua aplicação, na prática, condicionada à realização da perícia médica para a comprovação do nexo causal.

Ainda que o empregador se recuse a emitir a CAT, o próprio empregado, seus dependentes, sindicatos ou médicos assistentes podem providenciá-la.

Conforme disposto no artigo 22 da Lei nº 8.213/1991:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A (Brasil, 1991).

Embora a legislação brasileira não possua dispositivos legais específicos sobre a Síndrome de *Burnout*, o amparo jurídico existe e deve ser interpretado a partir do conjunto normativo que rege acerca da saúde do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, garante aos trabalhadores urbanos e rurais a “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Tal dispositivo impõe ao empregador o dever não apenas de preservar a integridade física, mas também de zelar pela saúde mental de seus empregados, adotando medidas que garantam um ambiente laboral seguro e saudável.

Nesse sentido, o artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, reforça a necessidade de proteção integral à saúde do trabalhador, servindo como base jurídica para a responsabilização em casos de danos psíquicos decorrentes das condições laborais.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também prevê obrigações para o empregador no que se refere à prevenção de riscos ocupacionais.

Conforme o artigo 157 do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, (CLT):

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I. cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II. instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III. adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV. facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Brasil, 1943)

Ainda que a legislação trabalhista tradicionalmente se concentre em riscos físicos, a interpretação atual do Direito do Trabalho tem se ampliado para enquadrar os transtornos mentais, especialmente diante do aumento de casos relacionados ao estresse ocupacional, como o *Burnout*.

Nesse contexto, o ordenamento jurídico brasileiro não é omissivo, mas exige uma leitura sistemática e contextualizada. O desafio está justamente na ausência de um texto legal que trate exclusivamente da Síndrome de *Burnout*, o que leva à necessidade de articulação entre diferentes fontes do Direito, tais como normas constitucionais, leis previdenciárias, dispositivos da CLT, decretos regulamentares e entendimentos jurisprudenciais.

Outro ponto que reforça essa proteção legal é o uso do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), mecanismo que identifica o nexo causal entre determinadas doenças e atividades profissionais, auxiliando no reconhecimento de doenças ocupacionais — inclusive as de natureza psíquica.

Embora o NTEP não aponte diretamente a Síndrome de *Burnout*, ele pode servir como importante instrumento de apoio para comprovar sua relação com o ambiente de trabalho, especialmente em setores com alta incidência de estresse, como saúde, educação, segurança e finanças, sendo possível, nesses casos, seu enquadramento de forma subsidiária com base na categoria profissional e no CID correspondente.

Além dos aspectos preventivos e previdenciários, o ordenamento jurídico também possibilita a responsabilização civil do empregador nos casos em que fique demonstrado que houve omissão, negligência ou conduta abusiva que tenha contribuído para o adoecimento do trabalhador.

O assédio moral, metas excessivas, jornadas incompatíveis com a dignidade humana e a falta de suporte emocional no ambiente corporativo podem configurar infrações passíveis de indenização por danos morais e materiais.

Os tribunais trabalhistas, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e na proteção do trabalho, já vêm reconhecendo com frequência o dever das empresas de indenizar empregados afetados por transtornos psíquicos decorrentes do ambiente laboral.

Para corroborar tal entendimento, cita-se o seguinte julgado:

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. DANO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA. É certo que a função desempenhada pela reclamante ao longo do contrato de trabalho é de extrema responsabilidade e com muitas cobranças por aumento de produtividade e pelo cumprimento de metas. A obreira ocupava o cargo de gerente de setor, liderando diversas vendedoras autônomas, realizando eventos e outras atividades como meio de incentivar a equipe e treiná-la para que as mesmas tivessem mais sucesso em suas atividades. A realização das atividades nos moldes como descrito pela trabalhadora é incontroverso. Foram aproximadamente dez anos laborando neste regime estressante. A mente da obreira não suportou a pressão inerente à sua função e foi acometida pela síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout é uma doença do trabalho. Não há meios de afastar o nexo de causalidade entre a doença e as atividades realizadas. Portanto, não temos como excluir a responsabilidade da empresa pela doença que acometeu a trabalhadora em razão do contrato de emprego desenvolvido. (TRT da 8ª Região; Processo XXXXX-43.2022.5.508.0018 ROT; Data: 24/05/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA). (Tribunal Regional do Trabalho, 2023).

É importante salientar que, embora o arcabouço jurídico atual permita a proteção dos empregados com *Burnout*, a aplicação prática dessas normas ainda encontra desafios. Muitas vezes, há dificuldades na comprovação do nexo causal, resistência de empresas na emissão de documentos e falta de preparo institucional para lidar com a saúde mental no trabalho.

Por isso, o fortalecimento da fiscalização trabalhista, o preparo dos profissionais da saúde do trabalho e a conscientização dos empregadores são passos essenciais para efetivar a proteção que o ordenamento jurídico já oferece.

## 9 CONCLUSÃO

A Síndrome de *Burnout* representa um dos maiores desafios contemporâneos enfrentados no âmbito das relações laborais, tendo em vista os intensos impactos que provoca, tanto na saúde física e mental do trabalhador, quanto na produtividade e ambiente organizacional das empresas.

O reconhecimento do *Burnout* como uma doença ocupacional, conforme previsto na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde, configura-se como um marco relevante para o fortalecimento dos direitos trabalhistas, uma vez que insere no debate jurídico-laboral a necessidade de repensar práticas organizacionais que contribuem para a deterioração da saúde psíquica do empregado.

Este artigo evidencia que, embora a legislação brasileira possua instrumentos aptos à proteção da saúde do trabalhador, ainda há entraves significativos na aplicação prática dessas garantias. Em especial, observa-se uma lacuna na forma como os empregadores, em muitos casos, negligenciam sua obrigação de adotar medidas preventivas capazes de mitigar os riscos psicossociais inerentes ao ambiente de trabalho moderno, marcado por pressões constantes, metas abusivas, jornadas excessivas e ausência de suporte emocional.

Diante de tal cenário, o *Burnout* não pode mais ser tratado como uma patologia isolada, fruto da fragilidade individual do empregado. Trata-se de uma manifestação concreta das configurações estruturais do mundo do trabalho atual, exigindo uma abordagem sistêmica, que envolva não apenas a responsabilização jurídica do empregador quando constatada a omissão de seu dever de cuidado, mas também a formulação de políticas públicas e empresariais voltadas à prevenção e à promoção da saúde mental no ambiente profissional.

A responsabilização civil do empregador, nessas situações, deve estar ancorada na comprovação do nexo causal entre a conduta patronal e o dano psíquico sofrido pelo empregado, respeitando o princípio da boa-fé objetiva nas relações contratuais e o dever geral de cautela que permeia o Direito do Trabalho.

Além disso, o Poder Judiciário tem desempenhado papel relevante na consolidação de entendimentos que reconhecem o adoecimento psíquico decorrente do trabalho como passível de reparação por danos morais e materiais, desde que preenchidos os requisitos legais. Contudo, nota-se que a atuação judicial ainda carece de uniformidade, o que demanda um aprimoramento tanto da legislação quanto da jurisprudência, no sentido de conferir maior segurança jurídica aos trabalhadores acometidos pela síndrome e estimular o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

É igualmente importante destacar que o enfrentamento da Síndrome de *Burnout* exige uma mudança de paradigma no que tange à gestão empresarial. O lucro e a produtividade não deveriam ser alcançados em detrimento da saúde dos empregados. A implementação de políticas internas de saúde mental, programas de apoio psicológico, canais de escuta ativa, flexibilização de jornadas e valorização das relações interpessoais no trabalho são algumas das

estratégias que podem ser adotadas pelas empresas que desejam manter um ambiente laboral saudável e ético, conforme os preceitos constitucionais e infraconstitucionais que regem a ordem jurídica brasileira.

Por fim, conclui-se que a prevenção e o tratamento da Síndrome de *Burnout* devem ser compreendidos como parte integrante do dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado. O reconhecimento jurídico do *Burnout* como doença ocupacional pode acarretar ao empregador a responsabilidade reparatória pelos danos sofridos pelo empregado, desde que comprovada a omissão, culpa ou o nexo causal entre as condições laborais e o surgimento da doença.

O Direito do Trabalho, enquanto instrumento de promoção da justiça social, deve continuar evoluindo para responder aos novos desafios trazidos pelas transformações nas formas de organização do trabalho. Assim, a construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito à dignidade do trabalhador e pela valorização de sua saúde psíquica é não apenas uma exigência legal, mas um imperativo ético para a sustentabilidade das relações laborais no século XXI.

## REFERÊNCIAS

ALVES, M. E. Síndrome de Burnout. **Psychiatry on line Brasil**, v. 22, n. 9, 2017. Disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>. Acesso em: 03 de abril de 2025.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=EMnnJklADqIC&printsec=copyright&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 03 de abril de 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 04 de maio de 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=5452&ano=1943&ato=7da0TWq5kMjpmT218>. Acesso em: 03 de abril de 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, 25 jul. 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 03 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, [202-?] Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 30 de março de 2025.

FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p.159-165, 1974. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acesso em: 03 de abril de 2025.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. Síndrome de burnout. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 04 de abril de 2025.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 04 de abril de 2025.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Síndrome de burnout é detalhada em Classificação Internacional da OMS**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/83269-s%C3%ADndrome-de-burnout-%C3%A9-detalhada-em-classifica%C3%A7%C3%A3o-internacional-da-oms>. Acesso em: 03 de abril de 2025.

NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. Síndrome de burnout: sintomas, tratamentos e como enfrentar a doença. 2022. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamentos-e-como-e-enfrentar-a-doenca>. Acesso em: 03 de abril de 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. Janeiro Branco: síndrome de burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 04 de maio de 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. Jurisprudência TRT-8. JusBrasil, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/1845150819>. Acesso em: 04 de maio de 2025.