

Burnout como doença ocupacional: dever de prevenção do empregador e reparo do dano

Burnout as an occupational disease: the employer's duty of prevention and compensation for damages.

Alexia Barbosa de Jesus¹

Ana Clara Gonçalves de Oliveira²

Asafe Silva Vasques³

Cheila Angela da Silva⁴

Cibele Coelho dos Santos⁵

Luanda Patrícia dos Santos Duarte Venerio*

Resumo: A Síndrome de Burnout constitui importante transtorno psíquico relacionado às condições inadequadas de trabalho, especialmente em ambientes marcados por pressão excessiva, metas abusivas, jornadas exaustivas e elevado desgaste emocional. O presente artigo analisa o Burnout sob a perspectiva jurídico-trabalhista, abordando sua caracterização como doença ocupacional, o dever de prevenção do empregador e a possibilidade de responsabilização civil decorrente do adoecimento do trabalhador. Inicialmente, examina-se o conceito da síndrome e seu reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde por meio da Classificação Internacional de Doenças. Em seguida, analisa-se o enquadramento jurídico do Burnout como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, nos termos da Lei nº 8.213/91, bem como a necessidade de comprovação do nexo causal entre o adoecimento e as atividades desempenhadas pelo empregado. O estudo também discute os deveres constitucionais e legais impostos ao empregador quanto à promoção de um ambiente de trabalho saudável, enfatizando medidas preventivas voltadas à preservação da saúde mental dos trabalhadores. Por fim, aborda-se a atuação da Justiça do Trabalho no reconhecimento da responsabilidade patronal em casos de ambientes laborais tóxicos e psicologicamente adoecedores, evidenciando a importância da proteção da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho contemporâneas.

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

Abstract: Burnout Syndrome constitutes an important psychological disorder related to inadequate working conditions, especially in environments marked by excessive pressure, abusive goals, exhausting working hours, and intense emotional strain. This article analyzes Burnout from a labor-law perspective, addressing its

1 Graduanda em Direito pela Faculdade Gestão e Inovação (FGI), M3, O dano existencial por violação ao lazer e ao descanso, alexia.jesus@aluno.faculadefgi.online;

2 Faculdade Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3; ana.goncalves@aluno.faculadefgi.online;

3 Faculdade Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3; Burnout e a relação com o ambiente de trabalho; asafe.vasques@aluno.faculadefgi.online

4 Graduanda em Direito pela Faculdade Gestão e Inovação (FGI), M3, cheila.silva@aluno.faculadefgi.online

5 Faculdade Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3; cibele.santos@aluno.faculadefgi.online

* Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD-UFJ); Advogada da subseção de Jataí do estado de Goiás; pesquisadora de Violência Contra Mulheres; Professora na Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), responsável pela disciplina de Metodologia da Pesquisa Científica e Produção de Textos na Turma de Direito M3; luanda.duarte@prof.faculadefgi.online

characterization as an occupational disease, the employer's duty of prevention, and the possibility of civil liability arising from the worker's illness. Initially, the study examines the concept of the syndrome and its recognition by the World Health Organization through the International Classification of Diseases. Subsequently, the paper discusses the legal framework that allows Burnout to be classified as an occupational disease equivalent to a work-related accident under Brazilian Law No. 8.213/91, as well as the requirement to prove the causal link between the illness and the employee's professional activities. The study also examines the constitutional and legal duties imposed on employers regarding the promotion of a healthy work environment, emphasizing preventive measures aimed at preserving workers' mental health. Finally, the article addresses the role of the Labor Courts in recognizing employer liability in cases involving toxic and psychologically harmful work environments, highlighting the importance of protecting human dignity within contemporary labor relations.

Keywords: Burnout Syndrome; occupational disease; civil liability; mental health; Labor Law.

1. Introdução

As transformações ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas intensificaram significativamente os níveis de cobrança, produtividade e competitividade no ambiente laboral. A crescente busca por desempenho, associada a jornadas extensas, metas excessivas e pressão psicológica constante, tem contribuído para o aumento expressivo dos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho. Nesse contexto, a *Síndrome de Burnout* passou a ocupar posição de destaque nos debates jurídicos, sociais e trabalhistas, especialmente em razão de seus impactos sobre a saúde física, emocional e psicológica do trabalhador.

A *Síndrome de Burnout* caracteriza-se por um estado de esgotamento extremo decorrente da exposição contínua ao estresse ocupacional crônico. Seus sintomas envolvem exaustão emocional, perda de motivação, irritabilidade, ansiedade, dificuldades de concentração, sensação de incapacidade e distanciamento afetivo em relação às atividades profissionais. Muitas vezes, o trabalhador permanece em constante estado de desgaste, sem conseguir recuperar plenamente sua disposição física e mental, mesmo nos períodos de descanso. O reconhecimento da síndrome pela Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), fortaleceu a compreensão de que o Burnout não se trata de mera falta de vontade ou cansaço passageiro, mas de condição diretamente relacionada às condições laborais contemporâneas.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção à saúde do trabalhador encontra fundamento na Constituição Federal de 1988, especialmente nos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, bem como no art. 7º, XXII⁶, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

6 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 jun 2026.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho impõe ao empregador o dever de garantir um ambiente laboral seguro e saudável, obrigação que abrange não apenas a integridade física do empregado, mas também sua estabilidade emocional e psicológica.

Diante disso, surge o seguinte problema de pesquisa: em que medida a negligência do empregador na prevenção de riscos psicossociais e na preservação da saúde mental dos trabalhadores pode gerar responsabilização civil em casos de *Síndrome de Burnout*? A partir dessa problemática, o presente estudo busca analisar o Burnout como doença ocupacional, investigando os deveres jurídicos do empregador quanto à prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho e os efeitos decorrentes da violação dessas obrigações.

O estudo justifica-se pela crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho e pela necessidade de fortalecimento das medidas de proteção à saúde psicológica do trabalhador nas relações laborais contemporâneas. A relevância do tema também decorre da consolidação jurisprudencial acerca do reconhecimento do *Burnout* como enfermidade ocupacional, permitindo o acesso do trabalhador a benefícios previdenciários e à reparação pelos danos sofridos quando comprovado o nexo causal entre o adoecimento e o ambiente de trabalho.

Nesse cenário, a atuação da Justiça do Trabalho tem sido fundamental para reconhecer situações de abuso organizacional, metas inalcançáveis, jornadas excessivas e práticas empresariais que comprometem a saúde mental dos empregados. A responsabilização civil do empregador, nesses casos, revela-se instrumento de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador e de promoção de ambientes laborais mais humanizados, equilibrados e compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

2. Burnout e a relação com o ambiente de trabalho

A Síndrome de Burnout configura um transtorno psicológico associado ao contexto profissional, manifestando-se como resultado da exposição prolongada a situações de intensa pressão, cobranças excessivas, metas inalcançáveis e desgaste emocional contínuo. A expressão "Burnout", originária do idioma inglês, remete à ideia de esgotamento completo, refletindo um estado de exaustão física, mental e emocional decorrente das atividades laborais.

Com a entrada em vigor da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a Organização Mundial da Saúde passou a reconhecer oficialmente a Síndrome de Burnout como um fenômeno relacionado ao trabalho. Entre suas principais características destacam-se o

sentimento persistente de esgotamento energético, o afastamento psicológico das atividades profissionais e a redução do desempenho e da produtividade no ambiente de trabalho.

A literatura especializada aponta que o desenvolvimento da síndrome está ligado ao desequilíbrio entre as exigências impostas pelo trabalho e a capacidade do indivíduo de lidar com tais demandas ao longo do tempo. Nessa perspectiva, ambientes organizacionais marcados por jornadas excessivas, competitividade exacerbada e ausência de mecanismos de apoio ao trabalhador contribuem significativamente para o surgimento do adoecimento psíquico.

A síndrome surge quando há um desequilíbrio prolongado entre as exigências do trabalho e a capacidade emocional do indivíduo de suportá-las. Nesse sentido, ambientes organizacionais marcados por competitividade excessiva, jornadas exaustivas e ausência de suporte psicológico tornam-se fatores determinantes para o adoecimento do trabalhador. (Maslach, 1999)

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção à saúde do trabalhador encontra fundamento na Constituição Federal de 1988. O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, bem como a garantia de redução dos riscos inerentes ao trabalho, estabelecida no art. 7º, inciso XXII, demonstram que a preservação da saúde física e mental dos empregados constitui dever jurídico do empregador e direito fundamental do trabalhador. Sob essa ótica, o meio ambiente laboral equilibrado deve assegurar condições adequadas não apenas para a integridade física, mas também para a estabilidade emocional e psicológica dos indivíduos. Quando as práticas organizacionais passam a gerar sofrimento constante, comprometendo a saúde mental dos empregados, ocorre afronta aos direitos fundamentais protegidos pela ordem constitucional.

O meio ambiente do trabalho equilibrado deve assegurar não apenas a integridade física do trabalhador, mas também sua estabilidade psicológica e emocional. Assim, quando o ambiente corporativo passa a gerar sofrimento contínuo e adoecimento mental, há violação direta aos direitos fundamentais do empregado. (Delgado 2023)

A legislação previdenciária brasileira admite o enquadramento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional sempre que houver demonstração de vínculo entre o adoecimento e as atividades desempenhadas pelo trabalhador. O art. 20, inciso II, da Lei nº 8.213/91 prevê que enfermidades adquiridas em razão das condições especiais de trabalho podem ser equiparadas a acidente de trabalho. Em razão disso, a Justiça do Trabalho tem reconhecido, em diversos

casos, a natureza ocupacional do Burnout quando constatada a influência direta de fatores como pressão excessiva, metas abusivas, assédio moral organizacional e cobrança exacerbada por produtividade.

Para a configuração da doença ocupacional, torna-se indispensável a comprovação do nexo causal entre as condições de trabalho e o adoecimento psíquico. Essa demonstração normalmente ocorre por meio de laudos médicos especializados, perícias judiciais, prontuários clínicos e registros de afastamentos previdenciários. A jurisprudência trabalhista tem consolidado o entendimento de que a submissão do trabalhador a ambientes psicologicamente nocivos pode ensejar a responsabilização do empregador pelos prejuízos causados à sua saúde mental.

Nesse contexto, a Síndrome de Burnout deixa de representar apenas uma questão de saúde individual para assumir relevância jurídica, especialmente no campo da responsabilidade civil, uma vez que pode gerar o dever de reparação dos danos suportados pelo empregado. O empregador possui obrigação legal de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, abrangendo não apenas aspectos físicos, mas também psicológicos. Tal responsabilidade decorre das normas constitucionais de proteção ao trabalhador e das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 157 da CLT atribui às empresas o dever de cumprir e fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, abrangendo, na atualidade, medidas voltadas à prevenção de transtornos mentais relacionados ao exercício profissional.

Além disso, o direito ao meio ambiente equilibrado, assegurado pelo art. 225 da Constituição Federal, é amplamente interpretado pela doutrina e pela jurisprudência como aplicável ao meio ambiente do trabalho. Dessa forma, organizações que toleram práticas abusivas de gestão, jornadas excessivas ou situações que favoreçam o adoecimento emocional de seus empregados podem ser responsabilizadas pelos danos decorrentes dessa omissão.

O dever de prevenção exige das empresas a adoção de medidas destinadas à redução dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral. Entre essas medidas destacam-se a implementação de programas de apoio psicológico, o estabelecimento de metas razoáveis, o combate ao assédio moral e a promoção de políticas voltadas à qualidade de vida dos trabalhadores. A negligência empresarial diante de situações de sofrimento psíquico pode resultar na obrigação de indenizar danos morais e materiais, bem como no pagamento de pensão mensal em hipóteses de incapacidade laboral, conforme previsto no art. 950 do Código Civil.

Segundo Barros (2022), o dever de prevenção envolve não apenas evitar acidentes físicos, mas também implementar medidas capazes de reduzir riscos psicossociais, como programas de apoio psicológico, limitação de metas abusivas, combate ao assédio moral e promoção da qualidade de vida no ambiente corporativo. A negligência empresarial diante do sofrimento psíquico dos trabalhadores pode gerar responsabilização civil, resultando em indenizações por danos morais e materiais, além do pagamento de pensão mensal em casos de incapacidade laboral, conforme prevê o art. 950 do Código Civil.(Barros, 2022)

Diante disso, a prevenção da Síndrome de Burnout deve ser compreendida como elemento essencial da gestão organizacional contemporânea, representando instrumento indispensável para a proteção da dignidade humana, da saúde e da integridade emocional dos trabalhadores.

3.A Responsabilidade do Empregador diante da Síndrome de Burnout nas Relações de Trabalho Contemporâneas

As profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo das últimas décadas promoveram alterações significativas na dinâmica das relações laborais. A intensificação dos processos produtivos, associada à crescente competitividade do mercado e à permanente exigência por resultados cada vez mais expressivos, tem gerado impactos relevantes sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout destaca-se como uma das mais preocupantes manifestações do adoecimento psíquico relacionado ao exercício profissional, despertando crescente interesse da doutrina jurídica, da jurisprudência trabalhista e dos organismos responsáveis pela tutela da saúde ocupacional.

A Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, caracteriza-se por um estado de exaustão física, emocional e mental decorrente da exposição prolongada a fatores estressores presentes no ambiente de trabalho. Diferentemente do cansaço habitual, que tende a ser superado mediante períodos adequados de descanso e recuperação, o Burnout apresenta sintomas persistentes e progressivos, capazes de comprometer significativamente o equilíbrio emocional, a capacidade cognitiva e o desempenho funcional do indivíduo. Trata-se, portanto, de um processo contínuo de desgaste que afeta não apenas a saúde do trabalhador, mas também sua qualidade de vida, suas relações interpessoais e sua inserção social.

Entre os sintomas mais frequentemente associados à síndrome destacam-se o esgotamento emocional intenso, a fadiga crônica, os distúrbios do sono, a irritabilidade constante, os quadros de ansiedade, as dificuldades de concentração e memória, a perda de interesse pelas atividades profissionais e a sensação recorrente de incompetência ou incapacidade. Em

estágios mais avançados, o quadro pode evoluir para transtornos depressivos, isolamento social, crises de ansiedade severas e comprometimento substancial da capacidade laborativa, tornando inviável o exercício adequado das funções profissionais.

O reconhecimento da Síndrome de Burnout pela Organização Mundial da Saúde, por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), representou um marco relevante na compreensão do fenômeno como consequência direta de condições laborais inadequadas. Tal reconhecimento contribuiu para consolidar o entendimento de que a saúde mental constitui elemento essencial da saúde ocupacional, merecendo a mesma proteção jurídica e institucional tradicionalmente conferida à integridade física do trabalhador. Dessa forma, fortaleceu-se a percepção de que os riscos psicossociais presentes no ambiente laboral devem ser objeto de atenção e prevenção por parte dos empregadores e do poder público.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção da saúde do trabalhador encontra sólido fundamento constitucional. A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como um dos pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito, além de assegurar a valorização social do trabalho e a redução dos riscos inerentes às atividades laborais. Tais princípios revelam que o trabalhador não pode ser concebido unicamente como instrumento de produção econômica, devendo ser respeitado em sua integralidade, abrangendo suas dimensões física, psicológica, emocional e social.

Sob essa perspectiva, a obrigação empresarial de proporcionar condições adequadas de trabalho extrapola o simples fornecimento de equipamentos de proteção individual ou o cumprimento das normas relacionadas à segurança física. A moderna concepção de meio ambiente do trabalho exige das organizações uma atuação preventiva e abrangente em relação aos riscos psicossociais que possam comprometer a saúde mental dos empregados. Assim, cabe ao empregador identificar fatores potencialmente geradores de sofrimento psíquico e implementar medidas eficazes destinadas à promoção do bem-estar e da qualidade de vida no ambiente laboral.

Nesse cenário, a gestão organizacional desempenha papel determinante na prevenção do Burnout. Ambientes de trabalho marcados por cobranças excessivas, metas desproporcionais, jornadas extenuantes, ausência de reconhecimento profissional, insegurança ocupacional e práticas de assédio moral constituem fatores que favorecem significativamente o desenvolvimento da síndrome. Em contrapartida, organizações que valorizam seus colaboradores, estimulam relações interpessoais saudáveis, promovem a participação dos trabalhadores nos processos decisórios e incentivam o equilíbrio entre vida profissional e

pessoal tendem a apresentar índices menores de adoecimento psicológico e maior satisfação organizacional.

O dever de prevenção impõe ao empregador a adoção de políticas institucionais voltadas à preservação da saúde mental dos trabalhadores. Entre as medidas consideradas mais eficazes destacam-se a limitação de jornadas excessivas, o respeito aos períodos de descanso e desconexão, a disponibilização de apoio psicológico, a capacitação de lideranças para identificação precoce de sinais de adoecimento emocional e a criação de canais seguros para o relato de práticas abusivas. Além de contribuírem para a redução dos riscos ocupacionais, tais iniciativas demonstram compromisso com a proteção integral da pessoa do trabalhador e com a construção de ambientes laborais mais humanos, saudáveis e sustentáveis.

Quando a Síndrome de Burnout se desenvolve em razão das condições em que o trabalho é prestado, surge a possibilidade de seu enquadramento como doença ocupacional. A legislação previdenciária brasileira admite essa equiparação desde que seja comprovada a existência de nexo causal ou concausal entre o adoecimento e as atividades desempenhadas pelo empregado. A demonstração desse vínculo normalmente ocorre por meio de perícias médicas e psicológicas, prontuários clínicos, relatórios técnicos, documentos empresariais, testemunhos e demais elementos probatórios aptos a evidenciar a influência do ambiente de trabalho na origem ou agravamento da enfermidade.

Reconhecida a relação entre a doença e a atividade profissional, podem surgir relevantes consequências jurídicas para o empregador. Além do acesso aos benefícios previdenciários cabíveis, o trabalhador poderá pleitear judicialmente a reparação dos danos sofridos quando demonstrada a existência de culpa patronal decorrente de ação ou omissão na adoção de medidas preventivas. Nesse contexto, a responsabilidade civil assume importante função compensatória e pedagógica, visando reparar os prejuízos experimentados pelo empregado e estimular a adoção de práticas empresariais compatíveis com a proteção da saúde ocupacional.

A reparação pode abranger tanto danos morais quanto danos materiais. Os danos morais decorrem do sofrimento psicológico, da angústia, da dor emocional e das limitações impostas pela doença ao projeto de vida do trabalhador. Já os danos materiais compreendem despesas médicas, gastos com tratamentos especializados, medicamentos, perda de remuneração e demais prejuízos economicamente mensuráveis. Em hipóteses de incapacidade parcial ou permanente para o trabalho, é possível ainda a fixação de pensão mensal destinada a compensar a redução ou perda da capacidade laborativa.

A atuação da Justiça do Trabalho tem sido fundamental para consolidar o entendimento de que a saúde mental integra o patrimônio jurídico tutelado do trabalhador. Os tribunais trabalhistas vêm reconhecendo, com frequência crescente, que ambientes organizacionais tóxicos e práticas empresariais abusivas podem configurar grave violação aos direitos fundamentais da pessoa humana. Consequentemente, a proteção da saúde psicológica deixou de ser tratada como mera questão administrativa ou gerencial, passando a ocupar posição de destaque no debate jurídico contemporâneo acerca das condições dignas de trabalho.

Por fim, é imprescindível destacar que a Síndrome de Burnout não deve ser confundida com desmotivação profissional, falta de comprometimento ou fragilidade emocional. Trata-se de uma condição clínica reconhecida internacionalmente, resultante da exposição prolongada e contínua ao estresse ocupacional crônico. Muitas vezes, o trabalhador acometido pela síndrome enfrenta dificuldades para identificar a gravidade de seu estado ou para comunicar o sofrimento vivenciado. Não raramente, permanece exercendo suas atividades em condições extremas de desgaste, operando de forma mecânica e sem os recursos emocionais necessários para desempenhar suas funções com saúde e qualidade.

Diante dessa realidade, a prevenção do Burnout deve ser compreendida como responsabilidade compartilhada entre empregadores, trabalhadores, instituições públicas e sociedade. A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho não constitui apenas uma exigência legal decorrente dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, mas também um imperativo ético vinculado à concretização da dignidade humana, do trabalho decente e da justiça social. Assim, sempre que houver omissão empresarial na adoção de medidas preventivas e ficar demonstrado o prejuízo decorrente do adoecimento ocupacional, revela-se plenamente legítima a responsabilização do empregador, assegurando-se ao trabalhador a devida reparação pelos danos sofridos e reafirmando-se a centralidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

4. O Dano Existencial por Violação ao Lazer e ao Descanso na Perspectiva de Maria Celina Bodin de Moraes

A Constituição Federal de 1988⁷ elevou a dignidade da pessoa humana à condição de fundamento da República, irradiando seus efeitos por todo o ordenamento jurídico. Nesse contexto, o direito à reparação integral do dano ultrapassa a esfera patrimonial e alcança lesões que atingem o projeto de vida e a qualidade da existência da pessoa. É nesse campo

⁷https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
Acesso em: 20 de maio 2026

que se insere o dano existencial, especialmente quando decorrente da supressão do direito ao lazer e ao descanso.

Para tratar do tema, utiliza-se como base teórica a doutrinadora Maria Celina Bodin de Moraes (2003), autora amplamente referenciada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao enfrentar casos envolvendo dano existencial, em diálogo com entendimentos jurisprudenciais consolidados.

Maria Celina Bodin de Moraes (2003) parte da cláusula geral de tutela da pessoa humana para sustentar que todo dano injusto à esfera existencial merece reparação. A autora não restringe o dano moral ao *pretium doloris*, isto é, á dor ou ao sofrimento psicológico. Ao contrário, amplia o conceito para abarcar a frustração do projeto de vida e a perda da qualidade de vida.

Nessa perspectiva, o dano existencial configura-se quando há alteração prejudicial, imposta por terceiros, no cotidiano da vítima. Tal alteração compromete atividades que conferem sentido à vida, como o convívio familiar, os estudos, o lazer, o descanso e o desenvolvimento pessoal. Não se trata de mero dissabor cotidiano, mas de verdadeira renúncia forçada a escolhas existenciais relevantes. (MORAES, 2003)

O lazer e o descanso, previstos no art. 6º da Constituição Federal⁸ como direitos sociais, constituem elementos estruturantes da dignidade da pessoa humana. Sua violação sistemática esvazia a dimensão do “viver bem”. Para Maria Celina, a tutela da pessoa humana impõe que o tempo livre não seja tratado como mera liberalidade do empregador, mas como direito fundamental indispensável a recomposição física e psíquica do indivíduo

A partir da concepção desenvolvida por Maria Celina Bodin de Moraes, o trabalho deve coexistir de forma equilibrada com os demais aspectos da vida humana, não podendo comprometer integralmente a esfera pessoal do indivíduo. Nesse contexto, a imposição de jornadas excessivas, a restrição sistemática de períodos de descanso, a supressão de férias ou a exigência contínua de disponibilidade podem resultar em prejuízos que ultrapassam a dimensão patrimonial, alcançando a própria existência do trabalhador.

8 Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em : 20 maio 2026

A caracterização do dano existencial não decorre exclusivamente do número de horas laboradas, mas, sobretudo, dos reflexos concretos que a atividade profissional produz na vida pessoal e social do empregado. Quando as exigências do trabalho inviabilizam a convivência familiar, a participação em atividades educacionais, culturais ou recreativas, bem como o exercício de escolhas relacionadas ao desenvolvimento pessoal, verifica-se uma limitação relevante da autonomia individual e do livre planejamento da própria vida. Essa compreensão tem sido acolhida pela jurisprudência trabalhista, especialmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reconhece a ocorrência de dano existencial quando a conduta do empregador compromete de maneira significativa a vida de relações do empregado e interfere em seu projeto de vida. Nesses casos, a análise judicial ultrapassa a mera verificação do descumprimento das normas sobre jornada de trabalho, exigindo a demonstração de efetivos prejuízos à realização pessoal, familiar e social do trabalhador. (MORAES, 2003)

A configuração do dano existencial decorrente da violação ao direito ao lazer e ao descanso depende da presença de alguns elementos essenciais. O primeiro deles é a prática de uma conduta ilícita, caracterizada pela imposição habitual de jornadas excessivas ou pela restrição indevida de períodos destinados ao repouso, às férias, aos intervalos e às folgas. Situações isoladas ou esporádicas, por si só, não costumam ser suficientes para sua caracterização.

Também é necessário demonstrar que a conduta produziu efeitos negativos na esfera pessoal do trabalhador. Esse prejuízo pode se manifestar pela impossibilidade de participar da vida familiar, desenvolver atividades educacionais, manter relações sociais, praticar atividades culturais ou usufruir de momentos de lazer e descanso indispensáveis ao bem-estar. Em outras palavras, deve haver comprometimento significativo da liberdade de organizar e desenvolver o próprio projeto de vida.

Além disso, exige-se a comprovação de uma relação direta entre a conduta adotada no ambiente de trabalho e os prejuízos experimentados pelo trabalhador em sua vida pessoal. A existência desse vínculo é fundamental para justificar a responsabilização e a consequente reparação dos danos sofridos.

A indenização, nesses casos, busca não apenas amenizar os prejuízos suportados pela vítima, mas também desempenhar função preventiva, desestimulando a repetição de práticas que desrespeitem direitos fundamentais ligados à integridade física, psíquica e social do trabalhador.

O reconhecimento do dano existencial tem se fortalecido no âmbito das relações de trabalho, especialmente em situações nas quais a intensa dedicação exigida pela atividade profissional compromete o tempo disponível para a convivência familiar, o lazer, o descanso e o desenvolvimento pessoal. Nessas circunstâncias, entende-se que a pessoa não pode ser tratada apenas como instrumento de produção, devendo ser preservadas as condições necessárias para uma vida digna e equilibrada.

Dessa forma, a proteção ao lazer e ao descanso ultrapassa a simples observância das normas sobre duração do trabalho, constituindo importante mecanismo de garantia da saúde, da qualidade de vida e da plena realização da personalidade do trabalhador.

5. Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a Síndrome de Burnout sob a perspectiva jurídico-trabalhista, investigando sua caracterização como doença ocupacional, os deveres de prevenção atribuídos ao empregador e a possibilidade de responsabilização civil decorrente do adoecimento do trabalhador. A pesquisa permitiu constatar que as profundas transformações ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas, marcadas pela intensificação da produtividade, competitividade e cobrança por resultados, têm contribuído significativamente para o aumento dos transtornos mentais relacionados ao ambiente laboral, dentre os quais o *Burnout* ocupa posição de destaque.

Verificou-se que a Síndrome de Burnout não pode ser compreendida como simples cansaço ou desmotivação passageira, mas como um fenômeno complexo decorrente da exposição prolongada a situações de estresse ocupacional crônico. O reconhecimento da síndrome pela Organização Mundial da Saúde, por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), representou importante avanço na compreensão dos impactos das condições de trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, reforçando a necessidade de adoção de medidas preventivas por parte das organizações e do próprio Estado.

No âmbito jurídico, observou-se que o ordenamento brasileiro oferece mecanismos de proteção ao trabalhador acometido por transtornos decorrentes do ambiente laboral. A Constituição Federal de 1988⁹ assegura a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a redução dos riscos inerentes à atividade laboral, enquanto a Consolidação das

⁹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm; Acesso em: 30 de maio de 2026.

Leis do Trabalho¹⁰ e a Lei nº 8.213/91¹¹ estabelecem instrumentos destinados à proteção da saúde e segurança do empregado. Nesse contexto, o *Burnout* pode ser reconhecido como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho quando demonstrado o nexo causal entre o adoecimento e as condições em que o trabalho foi prestado.

A pesquisa também evidenciou que o dever de proteção do empregador vai além da prevenção de acidentes físicos, abrangendo igualmente a preservação da saúde psicológica e emocional dos trabalhadores. Assim, a implementação de políticas voltadas à promoção do bem-estar, ao controle adequado da jornada de trabalho, ao combate ao assédio moral, à limitação de metas abusivas e à criação de canais de apoio psicológico constitui obrigação inerente à atividade empresarial. A omissão diante de fatores de risco psicossociais pode configurar violação dos deveres de cuidado, segurança e proteção impostos pela legislação trabalhista e pelos princípios constitucionais.

Além da análise do *Burnout* como doença ocupacional, o estudo permitiu relacionar o adoecimento psíquico à teoria do dano existencial, especialmente sob a perspectiva desenvolvida por Maria Celina Bodin de Moraes (MORAIS, 2010). Constatou-se que jornadas excessivas, ausência de descanso adequado e privação do lazer podem comprometer significativamente a qualidade de vida do trabalhador, interferindo em seu convívio familiar, em seus projetos pessoais, em sua formação educacional e em seu desenvolvimento humano. Nessas hipóteses, a lesão ultrapassa os limites do dano moral tradicional e alcança a própria esfera existencial do indivíduo, justificando a reparação pelos prejuízos sofridos.

A atuação da Justiça do Trabalho mostrou-se fundamental para a concretização desses direitos, uma vez que os tribunais trabalhistas têm reconhecido, com frequência crescente, a responsabilidade de empregadores que submetem seus empregados a ambientes organizacionais tóxicos, jornadas extenuantes e pressões incompatíveis com a preservação da saúde mental. Tal posicionamento jurisprudencial contribui não apenas para a reparação dos danos individualmente suportados pelos trabalhadores, mas também para a construção de uma cultura empresarial mais comprometida com a prevenção do adoecimento ocupacional.

Diante desse cenário, conclui-se que a proteção da saúde mental do trabalhador deve ser compreendida como elemento essencial da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. O combate ao *Burnout* e a efetivação dos direitos ao lazer, ao descanso e à

¹⁰ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm; Acesso em: 30 de maio de 2026.

¹¹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm; Acesso em: 30 de maio de 2026.

qualidade de vida não constituem apenas exigências legais, mas também compromissos éticos e sociais indispensáveis à construção de relações laborais mais equilibradas e humanizadas. Dessa forma, quando comprovada a negligência patronal e o vínculo entre o adoecimento e o ambiente de trabalho, mostra-se legítima a responsabilização civil do empregador, garantindo ao trabalhador a devida reparação pelos danos sofridos e reafirmando o compromisso do Direito do Trabalho com a proteção integral da pessoa que trabalha.

Por fim, destaca-se que a crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho exige constante atualização das práticas empresariais, da atuação dos órgãos de fiscalização e da própria interpretação jurídica sobre o tema. A promoção de ambientes laborais saudáveis, pautados pelo respeito à dignidade humana, pela observância dos limites da jornada e pela valorização da saúde mental, representa importante instrumento de prevenção do adoecimento e de fortalecimento da justiça social nas relações de trabalho contemporâneas.

Referências:

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2022. Acesso em: 19 de maio de 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm; Acesso em: 19 mai. 2026.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm; Acesso em: 08 de junho de 2026

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm; Acesso em: 30 de maio de 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023. Acesso em: 08 de junho de 2026

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. *Burnout: o desgaste profissional*. Porto Alegre: Artmed, 1999. Acesso em: 08 de junho de 2026

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. Acesso em: 08 de junho de 2026

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr, 2022; Acesso em: 08 de junho de 2026

VASCONCELOS, Maria Inês. *Síndrome de Burnout e trabalho bancário*. Belo Horizonte: RTM, 2022. Acesso em: 08 de junho de 2026

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Biblioteca Digital JusLaboris. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102520>. Acesso em: 18 maio 2026.