

A síndrome de burnout nas relações de trabalho: reconhecimento como doença ocupacional e seus efeitos jurídicos

Burnout syndrome in labor relations: recognition as an occupational
disease and its legal effects

Laysa Isabelly Medeiros

Pamela Beatriz Barros Relvas Felix

Marlen de Oliveira Silva¹

RESUMO: A Síndrome de Burnout consolidou-se como uma grave crise de saúde mental e uma epidemia silenciosa no Brasil, país que ocupa o segundo lugar no ranking mundial de casos. Caracterizada pelo esgotamento profissional decorrente de estresse crônico não gerenciado, a condição registrou um aumento superior a 1.000% nos benefícios concedidos pelo INSS entre 2014 e 2023. Com o reconhecimento do Burnout na CID-11 pela OMS, o ordenamento jurídico brasileiro passou a enquadrá-lo como doença do trabalho equiparável a acidente de trabalho, desde que comprovado onexo causal ou concausal. Essa caracterização foi impulsionada pela introdução do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que inverteu o ônus da prova em desfavor do empregador. Como efeitos jurídicos e contratuais, o trabalhador acometido garante direitos fundamentais, como estabilidade provisória no emprego por doze meses e a manutenção do recolhimento do FGTS. Além disso, a falha das empresas em manter um ambiente psicologicamente saudável abre caminhos para indenizações civis por danos morais, materiais e lucros cessantes, pensão vitalícia e até a rescisão indireta do contrato.

Palavras-chave: Burnout, Brasil, Indenização, Esgotamento Profissional.

¹ Orientador

ABSTRACT: Burnout Syndrome has become a serious mental health crisis and a silent epidemic in Brazil, a country that ranks second in the world in terms of cases. Characterized by professional exhaustion resulting from unmanaged chronic stress, the condition saw an increase of over 1,000% in benefits granted by the INSS (Brazilian National Social Security Institute) between 2014 and 2023. With the recognition of Burnout in the ICD-11 by the WHO, Brazilian law began to classify it as an occupational disease equivalent to a work accident, provided that the causal or contributing causal link is proven. This characterization was driven by the introduction of the Epidemiological Technical Link in Social Security (NTEP), which reversed the burden of proof against the employer. As legal and contractual effects, the affected worker is guaranteed fundamental rights, such as temporary job stability for twelve months and the continued payment of FGTS (Brazilian Severance Indemnity Fund). Furthermore, the failure of companies to maintain a psychologically healthy environment opens avenues for civil claims for moral and material damages, lost profits, lifetime pensions, and even indirect termination of the contract.

Keywords: Burnout, Brazil, Civil Claims Professional Exhaustion.

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional (CID-10 Z56.3) emergiu como um dos problemas de saúde mental mais graves e disseminados no contexto de trabalho brasileiro, refletindo uma crise ocupacional profunda e multifacetada. Não se trata de um cansaço passageiro, mas sim de uma condição médica séria resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, conforme a classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS) no CID-11(CID. O Brasil, infelizmente, se destaca nesse cenário, figurando entre os países com a maior incidência de casos no mundo.

Os dados sobre o Burnout no Brasil são preocupantes e sinalizam uma epidemia silenciosa, estima-se que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros sofram com a síndrome, um índice alarmante que atinge mais de um terço da população ocupada. O país tem sido consistentemente classificado como o segundo

no ranking mundial de casos de Burnout, atrás apenas do Japão.

O número de trabalhadores brasileiros que necessitam de afastamento do trabalho devido a transtornos de saúde mental, incluindo o Burnout, tem apresentado um crescimento expressivo. Houve um aumento de mais de 1.000% nos benefícios concedidos pelo INSS por Burnout entre 2014 e 2023, demonstrando a gravidade e o impacto da condição. Esses números não apenas revelam o sofrimento individual, mas também representam um custo socioeconômico significativo devido à perda de produtividade, aumento do absenteísmo e sobrecarga dos sistemas de saúde e previdência. O Burnout é desencadeado por uma combinação de fatores relacionados ao ambiente de trabalho, muitos dos quais são exacerbados pela cultura e realidade corporativa brasileira, como, a sobrecarga de trabalho, pressão econômica, ambiente de trabalho tóxico, entre outros.

Com o reconhecimento do Burnout como um fenômeno ocupacional pela OMS (CID-11), o Brasil passou a enquadrá-lo como doença do trabalho (equiparável a acidente de trabalho), desde que comprovado o nexo causal com a atividade profissional. Isso garante direitos importantes aos trabalhadores, como, o afastamento e auxílio-doença, estabilidade provisória, indenização. A solução para o problema do Burnout exige uma abordagem multifacetada que envolve o governo, as empresas e os próprios trabalhadores. A Síndrome de Burnout é um espelho das condições precárias de trabalho e da cultura de produtividade extrema que impera no país. É um chamado urgente para que a saúde mental dos profissionais seja vista não como um custo, mas como um investimento essencial para o sucesso sustentável e a dignidade humana.

2. LEGISLAÇÃO, DIREITOS E O FUTURO DO TRABALHO

2.1 O Nexo Causal e a Caracterização da Doença Ocupacional no Ordenamento Jurídico Brasileiro

No cenário jurídico brasileiro, a identificação, a prevenção e a reparação dos danos decorrentes de patologias ligadas à atividade profissional demandam uma análise rigorosa e integrada entre o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e a Medicina do Trabalho. O ponto central dessa discussão reside na correta

identificação do nexo causal, elemento técnico-jurídico indispensável para transmutar uma condição puramente clínica em uma autêntica enfermidade de natureza ocupacional, gerando direitos protetivos e indenizatórios.

Historicamente, o conceito de acidente do trabalho e de suas equiparações no Brasil consolidou-se com o advento da Lei nº 8.213/1991. Em seus artigos 19 e 20, o diploma legal estabelece as balizas estruturais para a compreensão do fenômeno, dividindo as moléstias profissionais em duas grandes categorias: a doença profissional (tecnopatia), que é aquela inerente a determinada atividade e produzida pelo próprio exercício do trabalho, e a doença do trabalho (mesopatia), desencadeada em função de condições especiais em que o labor é realizado e com ele se relacione diretamente.

Enquanto a tecnopatia possui uma presunção de causalidade muito mais nítida por estar diretamente vinculada a um agente específico de uma profissão, a mesopatia exige uma investigação detalhada do ambiente laboral para que se configure o liame entre as atividades e a lesão. A relevância dessa distinção reflete-se na exigência probatória de cada caso, sendo o nexo de causalidade o fio condutor que une a conduta ou o ambiente do empregador ao dano suportado pelo trabalhador. Sem a demonstração inequívoca desse elo, a doença permanece na esfera das patologias comuns, sem repercussões nas obrigações contratuais trabalhistas ou nos benefícios previdenciários acidentários.

Para além das doenças físicas tradicionais causadas por esforços repetitivos ou exposição a agentes químicos, o conceito de doença ocupacional expandiu-se drasticamente na contemporaneidade para abarcar os transtornos mentais e comportamentais. O ritmo acelerado do ambiente corporativo moderno, as metas abusivas, a vigilância constante e a hiperconectividade propiciada pelas tecnologias digitais criaram um terreno fértil para o esgotamento profissional, a depressão e a ansiedade. O maior exemplo dessa transição epidemiológica é a Síndrome de Burnout, oficialmente classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na CID-11 como um fenômeno estritamente ligado ao trabalho.

A caracterização da Síndrome de Burnout e de outras psicopatologias como doenças do trabalho exige uma sofisticação ainda maior na análise do nexo causal. Por se tratarem de condições multifatoriais — que sofrem influência de

predisposições genéticas, problemas familiares e traços de personalidade —, a defesa patronal frequentemente tenta descaracterizar a natureza ocupacional da doença, imputando-a exclusivamente a fatores extralaborais. Cabe ao operador do direito e à perícia médica esmiuçar a organização do trabalho, os métodos de gestão e o clima organizacional para isolar o labor como fator determinante ou agravante.

Nesse contexto de complexidade causal, ganha imensa importância a teoria da concausalidade, expressamente agasalhada pelo artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991. A concausa configura-se quando o trabalho não é a causa única ou exclusiva do adoecimento, mas atua como um fator concorrente, que acelera, agrava ou eclode um processo patológico preexistente ou latente. Para a responsabilização jurídica, basta que a atividade laboral tenha contribuído diretamente para o surgimento ou o agravamento da lesão ou do distúrbio psicológico. A concausalidade relativiza a busca por uma causa isolada e foca na justiça distributiva do risco da atividade econômica, imputando ao empregador o dever de zelo pela integridade do trabalhador, mesmo diante de um organismo já vulnerável.

Sob a ótica probatória e administrativa, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), introduzido pela Lei nº 11.430/2006, revolucionou a sistemática de concessão de benefícios por incapacidade. O NTEP estabelece um cruzamento estatístico automatizado entre a atividade econômica da empresa (identificada pelo Código Nacional de Atividade Econômica - CNAE) e os códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID). Havendo uma relação estatística significativa entre a patologia apresentada e o ramo de atuação da empresa, a autarquia previdenciária (INSS) presume o nexo de causalidade de forma relativa (*juris tantum*). Essa inovação inverteu o ônus da prova: agora, cabe ao empregador demonstrar que a doença do funcionário não possui relação com o ambiente de trabalho por ele gerido. As consequências jurídicas da efetiva caracterização da doença ocupacional espalham-se por múltiplos ramos do direito, gerando obrigações severas para a organização empresarial. No plano do Direito do Trabalho, o reconhecimento da natureza acidentária da moléstia garante ao trabalhador a estabilidade provisória no emprego pelo prazo mínimo de doze meses após a

cessação do auxílio por incapacidade temporária acidentário (antigo auxílio-doença acidentário - espécie 91), nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991.

Além disso, subsiste o dever do empregador de continuar recolhendo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante todo o período de afastamento compulsório, obrigação que inexistente nas licenças médicas por doenças comuns (espécie 31). No âmbito da responsabilidade civil, o reconhecimento do nexo causal abre as portas para pedidos de indenizações por danos morais, materiais e estéticos. A regra geral adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro é a da responsabilidade subjetiva do empregador, fundamentada nos artigos 186 e 927 do Código Civil, combinados com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. Para que nasça o dever de indenizar, o trabalhador lesado deve comprovar não apenas o dano e o nexo causal, mas também a culpa do tomador de serviços. Essa culpa pode manifestar-se por negligência, imprudência ou imperícia na adoção e fiscalização das medidas de segurança e medicina do trabalho, tais como o fornecimento inadequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ou a imposição de jornadas exaustivas.

Contudo, a jurisprudência pátria tem mitigado a exigência da culpa em setores produtivos de alto risco, aplicando a teoria da responsabilidade objetiva com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. O Supremo Tribunal Federal (STF), ao fixar o Tema 932 de repercussão geral, pacificou a constitucionalidade da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, desde que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implique, por sua natureza, risco especial para os direitos de outrem. Nesses cenários, a discussão sobre a culpa é dispensada, remanescendo unicamente a necessidade de comprovação cristalina do dano e do nexo de causalidade.

A busca pela elucidação do nexo de causalidade passa, inevitavelmente, pela prova pericial médica conduzida em juízo. O perito, na condição de auxiliar da justiça, deve realizar uma anamnese ocupacional detalhada, vistoriar o posto de trabalho sempre que necessário e analisar o histórico clínico do reclamante. Aspectos como o tempo de exposição aos fatores de risco, a literatura científica atualizada sobre a patologia e a eficácia das barreiras preventivas adotadas pela empresa são elementos cruciais que devem constar no laudo pericial. Contudo, o

magistrado não está adstrito ao resultado do laudo (princípio do livre convencimento motivado), podendo formar sua convicção com base em outros elementos de prova, como depoimentos testemunhais que relatem o ambiente degradante ou o assédio moral organizacional.

Paralelamente às reparações individuais, a constatação de um volume elevado de doenças ocupacionais em uma determinada empresa dispara mecanismos de fiscalização coletiva por parte do Ministério Público do Trabalho (MPT) e dos auditores-fiscais do trabalho. A negligência sistêmica com a ergonomia, o manejo de agentes nocivos e a saúde mental do corpo de colaboradores pode ensejar a propositura de Ação Civil Pública, com condenações pesadas ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. O Estado busca, por meio dessas sanções punitivas e pedagógicas, forçar uma mudança estrutural na cultura corporativa, demonstrando que a internalização dos custos de prevenção é economicamente mais vantajosa do que a monetização do adoecimento humano. Do ponto de vista macroeconômico e social, o custeio do adoecimento laboral representa um fardo pesado para a Previdência Social e para o sistema de saúde pública (SUS). Os afastamentos prolongados e as aposentadorias por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez) retiram precocemente indivíduos do mercado consumidor e produtivo, pressionando as contas públicas. É por este motivo que o ordenamento utiliza o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), um multiplicador variável aplicado sobre as alíquotas do Seguro Contra Acidentes de Trabalho (SAT). As empresas que registram menor índice de acidentes e doenças ocupacionais recebem uma bonificação com a redução de sua carga tributária, enquanto aquelas com alta sinistralidade sofrem um aumento na alíquota, aplicando-se o princípio do poluidor-pagador à gestão ambiental trabalhista.

2.2 Efeitos Contratuais: A Estabilidade Provisória no Emprego

No ordenamento jurídico brasileiro, o Direito do Trabalho é norteado pelo Princípio da Continuidade da Relação de Emprego. Esse princípio presume que os contratos de trabalho são celebrados por prazo indeterminado e que a manutenção do vínculo empregatício é o estado natural e desejável das coisas. A perda do emprego, portanto, é vista como um evento de grave impacto na vida do indivíduo. Apesar de

o empregador deter o poder diretivo que inclui o direito potestativo de rescindir o contrato sem justa causa mediante o pagamento das devidas indenizações, a legislação impõe limites a essa soberania. É nesse cenário que surgem as restrições ao direito de dispensa, subdivididas pela doutrina em estabilidade decenal (praticamente extinta após o advento do FGTS) e a estabilidade provisória, também amplamente denominada de garantia provisória de emprego.

A estabilidade provisória atua como uma suspensão temporária do direito do empregador de resilir imotivadamente o contrato de trabalho. Ela não visa eternizar o trabalhador na empresa, mas sim proteger certas categorias de trabalhadores em momentos de especial vulnerabilidade social, fisiológica ou representativa. Trata-se de uma ferramenta de justiça social que equilibra a assimetria inerente à relação capital-trabalho.

A estabilidade provisória pode ser definida como o período em que o empregado tem a garantia de permanência no seu posto de trabalho, ficando o empregador impedido de dispensá-lo de forma arbitrária ou sem justa causa. Caso ocorra a dispensa sem motivo justificado durante esse lapso temporal, o ato é considerado nulo, gerando o direito à reintegração do trabalhador ou, quando esta for inviável, à indenização substitutiva correspondente aos salários e reflexos de todo o período estabilitário. A natureza jurídica da estabilidade provisória é de restrição ao poder resilitivo do empregador. Não se trata de uma vantagem absoluta ou de um privilégio pessoal do trabalhador, mas sim de uma proteção institucional.

2.3 A Responsabilidade Civil Do Empregador e os Direitos Indenizatórios

Classificada pela Organização Mundial da Saúde na Classificação Internacional de Doenças como um fenômeno estritamente ligado ao contexto ocupacional, o Burnout deixou de ser encarado como um mero problema de foro íntimo ou estresse corriqueiro para ascender ao status de verdadeira doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho nos termos da legislação previdenciária e celetista brasileira. Diante dessa consolidação científica e jurisprudencial, a responsabilidade civil do empregador ganha relevo fundamental, estruturando-se a partir do dever de manter um meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e psicologicamente saudável, conforme preconizado expressamente pela Constituição Federal. Quando a

organização produtiva falha nesse mister, submetendo o trabalhador a cargas excessivas de estresse crônico que não foi gerido com sucesso, abre-se a via para a responsabilização civil patronal e a consequente obrigação de indenizar os danos sofridos.

Para que se configure o dever de indenizar do empregador em decorrência da Síndrome de Burnout, o ordenamento jurídico pátrio exige a verificação de pressupostos fundamentais da responsabilidade civil, quais sejam, o dano, o nexo causal ou concausal e, via de regra, a culpa empresarial. O dano manifesta-se na própria perda ou redução da higidez mental e física do trabalhador, que experimenta sintomas severos de exaustão emocional, despersonalização, cinismo e perda da eficácia profissional, muitas vezes culminando em incapacidade laboral temporária ou permanente. O nexo de causalidade representa o elo de ligação entre a execução do trabalho e o adoecimento, demonstrando que as condições em que o labor era prestado foram determinantes para o esgotamento. É comum que o Poder Judiciário reconheça a concausalidade, situação na qual o trabalho, embora possa não ter sido a única causa isolada do transtorno, atuou de forma decisiva para o agravamento ou eclosão do quadro patológico, o que mantém intacto o dever indenizatório, ainda que em caráter proporcional à contribuição da empresa.

No que tange ao elemento subjetivo da responsabilidade civil, o debate transita entre a teoria subjetiva e a teoria objetiva. Tradicionalmente, adota-se a responsabilidade subjetiva fundada na culpa do empregador, consoante o artigo sétimo da Constituição Federal, exigindo-se a demonstração de negligência, imprudência ou imperícia na condução das dinâmicas organizacionais. A culpa patronal no Burnout costuma evidenciar-se pela imposição de metas abusivas e inalcançáveis, jornadas exaustivas e habituais sem o descanso apropriado, assédio moral institucionalizado ou a omissão diante de alertas claros de esgotamento emitidos pelo empregado ou pelo setor de recursos humanos. Contudo, em determinadas atividades econômicas de risco acentuado ou quando a própria gestão adota métodos intrinsecamente nocivos, a jurisprudência caminha para a aplicação da responsabilidade civil objetiva, baseada no artigo novecentos e vinte e sete do Código Civil, dispensando a prova da culpa quando a natureza da atividade desenvolvida implicar, por si só, risco superior ao suportado pela média da

sociedade.

Uma vez caracterizada a responsabilidade civil do empregador pelo acometimento da Síndrome de Burnout, surge o direito do trabalhador a diversas modalidades indenizatórias destinadas a recompor os prejuízos de ordem moral e material experimentados. A indenização por danos morais visa reparar a lesão aos direitos da personalidade, o sofrimento psíquico íntimo, a angústia, a frustração e a violação da dignidade do empregado que se viu exaurido por práticas laborais predatórias. O valor dessa reparação extrapatrimonial deve considerar a gravidade do dano, a capacidade econômica da empresa, o caráter pedagógico e punitivo da sanção, observando-se os parâmetros de tarifação do dano extrapatrimonial trazidos pela reforma trabalhista, os quais têm sido aplicados de modo flexível e proporcional pelos tribunais para assegurar a justa reparação integral consubstanciada na dignidade humana do trabalhador lesado.

Cumulativamente, as indenizações por danos materiais revelam-se amplas e estruturam-se em duas vertentes principais, abrangendo os danos emergentes e os lucros cessantes. Os danos emergentes compreendem o ressarcimento de todas as despesas financeiras efetivas suportadas pelo trabalhador para o tratamento de sua saúde, tais como consultas médicas com psiquiatras, sessões de psicoterapia, aquisição de medicamentos contínuos e custos com deslocamento para o atendimento médico. O empregador pode ser condenado, inclusive, ao custeio de tratamentos futuros enquanto durar a necessidade de acompanhamento clínico. Por sua vez, os lucros cessantes referem-se à frustração dos ganhos que o trabalhador deixou de auferir em razão do adoecimento, compensando as perdas financeiras imediatas decorrentes do afastamento das atividades laborais, garantindo a recomposição dos rendimentos afetados pela redução ou interrupção de sua capacidade de auferir renda.

Nos cenários mais severos de Síndrome de Burnout, nos quais a perícia médica judicial constata que o esgotamento profissional resultou em uma perda ou redução definitiva e permanente da capacidade de trabalho da vítima, o ordenamento jurídico confere o direito ao recebimento de uma pensão mensal vitalícia ou paga em parcela única, com esteio no artigo novecentos e cinquenta do Código Civil. Essa pensão serve como indenização pela perda da capacidade

laborativa e independe dos benefícios previdenciários pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social, possuindo natureza estritamente civil e indenizatória. O valor do pensionamento deve corresponder à importância do trabalho para que se inabilitou o empregado, calculado sobre a remuneração integral que receberia se estivesse na ativa, podendo sofrer redução proporcional caso o nexa reconhecido em juízo tenha sido fixado sob a modalidade de concausa secundária, dividindo-se o peso do adoecimento entre os fatores laborais e os extralaborais.

Além das reparações estritamente pecuniárias decorrentes da responsabilidade civil, o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional desencadeia uma série de garantias contratuais de suma relevância para a subsistência do empregado. Sob a ótica do direito tutelar trabalhista, a constatação do nexa causal com o trabalho gera para o empregado afastado por período superior a quinze dias a garantia de estabilidade provisória no emprego pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário concedido pela autarquia previdenciária. Por conseguinte, a dispensa sem justa causa promovida pelo empregador logo após o retorno do trabalhador convalescente de Burnout é eivada de nulidade, ensejando o direito à reintegração imediata ao posto de trabalho, devidamente readaptado a condições saudáveis, ou, caso a convivência mútua se torne inviável pelo desgaste emocional, a conversão da reintegração em indenização substitutiva correspondente aos salários de todo o período estável.

Há também que se considerar a hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, popularmente conhecida como a justa causa do empregador, aplicável quando a empresa descumpra de forma grave suas obrigações legais, especialmente o dever de zelar pela integridade física e mental de seus colaboradores. A manutenção de um ambiente de trabalho hostil, marcado pela cobrança desmedida e pela inércia diante do esgotamento manifestado pelo empregado, configura falta grave patronal capitulada no artigo quatrocentos e oitenta e três da Consolidação das Leis do Trabalho. O reconhecimento judicial da rescisão indireta permite ao trabalhador se desligar da empresa sem perder seus direitos rescisórios mais vantajosos, fazendo jus ao recebimento do aviso prévio indenizado, ao saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acrescido da

multa compensatória de quarenta por cento, além das guias para habilitação no seguro-desemprego, sem prejuízo das indenizações por danos morais e materiais cabíveis.

Outro desdobramento jurídico de extrema gravidade reside no reconhecimento da dispensa discriminatória na hipótese de trabalhadores acometidos por transtornos mentais severos decorrentes do Burnout. Quando a empresa decide rescindir o vínculo empregatício de um funcionário que apresenta visível sofrimento psíquico, atestados frequentes ou que acabou de retornar de um período de afastamento médico, presume-se o caráter discriminatório da dispensa por razões de saúde. Essa presunção inverte o ônus da prova em desfavor do empregador, cabendo a este comprovar de forma inequívoca que a demissão pautou-se em critérios estritamente técnicos, econômicos ou disciplinares alheios à condição patológica do obreiro. Caso não se desincumba desse ônus, o empregador sujeita-se às penalidades previstas na legislação especial, que garantem ao trabalhador a opção entre a reintegração com ressarcimento integral dos salários corrigidos do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração retroativa.

O patrimônio imaterial representado pela saúde mental do empregado encontra-se blindado por normas constitucionais e infraconstitucionais de ordem pública que impõem limites severos ao poder diretivo e à busca desenfreada pela produtividade econômica. As empresas que negligenciam a gestão de riscos psicossociais, ignoram o dever de prevenção e convertem seus estabelecimentos em ambientes patogênicos arcam com severas sanções indenizatórias que buscam tanto reparar os danos morais e materiais causados quanto desestimular a reiteração de condutas omissivas, consolidando a premissa de que a sustentabilidade de qualquer atividade econômica passa, obrigatoriamente, pelo respeito intransigente à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

3. PROFISSÕES DE ALTO RISCO E RECORTES SOCIAIS

3.1 Os Sinais Silenciosos do Esgotamento: Como Identificar o Burnout Antes do Colapso

Nesse cenário, a linha que separa o esforço saudável da exaustão crônica tornou-se perigosamente tênue.

O termo Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, deixou de ser um conceito abstrato para se transformar em uma realidade alarmante na saúde pública global. No entanto, o colapso definitivo daquele momento em que o corpo e a mente simplesmente travam não acontece do dia para a noite. Ele é o destino final de uma longa e silenciosa jornada de negligência pessoal. Identificar os sinais que antecedem o ápice do esgotamento é uma habilidade de sobrevivência essencial na modernidade. O grande desafio reside no fato de que o Burnout é um mestre do disfarce: seus primeiros sintomas costumam ser socialmente aceitos, ou até mesmo elogiados, como traços de dedicação, resiliência e foco no trabalho.

O processo de esgotamento geralmente começa com um paradoxo: um entusiasmo desmedido. Na fase inicial, o indivíduo demonstra uma necessidade compulsiva de se afirmar, assumindo mais responsabilidades do que sua capacidade física e mental comportam. É a busca incessante pela aprovação e pelo sucesso rápido. Gradualmente, essa dedicação intensa transforma-se em um isolamento voluntário. O profissional passa a acreditar que ninguém consegue realizar as tarefas com a mesma eficiência que ele, rejeitando a delegação de funções. Aqui, o descanso passa a ser visto não como uma necessidade fisiológica, mas como uma fraqueza ou perda de tempo.

À medida que o cansaço se acumula, ocorre o que a psicologia chama de recalque das necessidades básicas. Dormir poucas horas por noite, pular refeições ou alimentar-se mal, e abandonar os momentos de lazer tornam-se a regra, não a exceção. O corpo envia os primeiros alertas, mas a mente os silencia com doses extras de cafeína e justificativas corporativas. Quando a mente se recusa a parar, o corpo assume o controle do freio de emergência. O estresse crônico altera a produção de hormônios como o cortisol e a adrenalina, mantendo o organismo em um estado constante de alerta (luta ou fuga). Essa sobrecarga fisiológica manifesta-se de diversas formas na rotina, como por exemplo, distúrbio de sono, baixa imunidade e problemas gastrointestinais.

A pessoa que está prestes a colapsar muda radicalmente sua visão sobre a carreira. O que antes trazia orgulho e satisfação passa a ser encarado como um

fardo insuportável. Surge o sentimento crônico de ineficácia profissional: por mais que trabalhe, o indivíduo sente que nada do que faz é bom o suficiente. O presenteísmo torna-se uma constante. Diferente do absenteísmo (onde o funcionário falta ao trabalho), o presenteísmo ocorre quando a pessoa está fisicamente no posto de trabalho, mas sua mente e sua produtividade estão completamente ausentes. O corpo opera no piloto automático, executando tarefas de forma mecânica e sem qualquer conexão emocional. Nesse estágio, a procrastinação deixa de ser preguiça e passa a ser uma estratégia inconsciente de sobrevivência. O cérebro evita iniciar uma tarefa porque simplesmente não possui os recursos energéticos necessários para lidar com a carga de estresse que ela representa.

Por fim, as empresas também compartilham dessa responsabilidade. O Burnout não é apenas um problema individual de gestão do estresse, mas muitas vezes o reflexo de culturas corporativas tóxicas, metas irreais e falta de suporte. Ambientes que valorizam o descanso e promovem a segurança psicológica são os maiores aliados na prevenção desse mal. Identificar o Burnout antes do colapso é um ato de resgate. É compreender que a engrenagem mais importante da sua vida é você mesmo, e que nenhuma carreira ou meta corporativa vale o sacrifício da sua sanidade mental e da sua saúde física. Parar a tempo não é desistir; é escolher continuar vivendo com qualidade e dignidade.

3.2 Profissionais da Tecnologia e o Burnout: A Pressão pelo Desenvolvimento Ágil e os Plantões em TI

Por décadas, o setor de tecnologia da informação (TI) foi vendido como o ápice do ambiente corporativo moderno. Escritórios coloridos, mesas de pingue-pongue, geladeiras cheias e a promessa de flexibilidade criaram a ilusão de um mercado de trabalho ideal. No entanto, por trás da estética das tech companies e das promessas de disrupção, esconde-se uma realidade alarmante: a exaustão extrema. O esgotamento profissional, ou Síndrome de Burnout, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno estritamente ligado ao estresse crônico no trabalho, tornou-se uma epidemia silenciosa entre programadores, engenheiros de software, administradores de sistemas e gestores de produto.

A urgência desse debate não é apenas humanitária, mas também estrutural. O colapso mental dos profissionais de tecnologia coloca em risco a própria infraestrutura digital que move a economia global. Para compreender a raiz dessa crise, é preciso olhar além do indivíduo e analisar as engrenagens metodológicas e operacionais que regem a TI contemporânea: a distorção do desenvolvimento ágil e a cultura implacável dos plantões de prontidão (on-call).

O impacto biológico dos plantões de TI é severo. Estudos de medicina do trabalho apontam que o estado de hipervigilância constante impede o corpo de atingir o repouso profundo. Mesmo que o telefone não toque durante a noite, a expectativa do toque mantém os níveis de cortisol (o hormônio do estresse) e adrenalina elevados. Quando o alerta de fato toca às três da manhã, o engenheiro precisa saltar da cama e, em minutos, tomar decisões complexas de alta responsabilidade que afetam milhares de usuários e envolvem milhões de reais. A privação crônica de sono decorrente dessa rotina destrói a capacidade cognitiva, altera o humor e abre portas para transtornos de ansiedade severos e depressão.

4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO GATILHO PARA A SÍNDROME DE BURNOUT NO BRASIL

O assédio moral organizacional e a síndrome de burnout constituem duas das mais graves patologias corporativas da contemporaneidade, entrelaçando-se em uma relação de causa e efeito que devasta a saúde mental dos trabalhadores no Brasil. Para compreender a magnitude desse fenômeno, é imperativo desvendar primeiro a natureza do assédio moral organizacional, que se diferencia do assédio interpessoal clássico por não se tratar de uma perseguição isolada de um indivíduo contra outro, mas sim de uma estratégia de gestão, uma política institucional velada ou explícita que utiliza a pressão desmedida, a humilhação sutil e a desvalorização sistemática como ferramentas de controle e aumento de produtividade. Essa violência psicológica estrutural encontra um terreno fértil no mercado de trabalho brasileiro, historicamente marcado por profundas desigualdades socioeconômicas, heranças de relações de poder autoritárias e uma busca incessante por metas muitas vezes inalcançáveis em cenários de crise econômica recorrente.

Quando as empresas adotam, conscientemente ou por omissão, práticas de gestão baseadas no medo, no isolamento do trabalhador, na sobrecarga de tarefas e na estigmatização daqueles que não atingem a performance esperada, elas acionam um poderoso gatilho psicossocial. O trabalhador inserido nesse ambiente nocivo passa a vivenciar um estado de alerta constante, onde sua competência é rotineiramente colocada em xeque e sua dignidade é paulatinamente corroída pelas engrenagens da própria organização para a qual dedica sua força de trabalho. Esse estresse crônico, prolongado e desprovido de qualquer suporte institucional ou reconhecimento, atua diretamente no esgotamento das defesas psíquicas e físicas do indivíduo, pavimentando o caminho para o desenvolvimento da síndrome de burnout, que se caracteriza fundamentalmente pelo esgotamento emocional, pela despersonalização ou cinismo nas relações profissionais e pela severa perda do sentimento de realização pessoal no trabalho.

No contexto brasileiro, o burnout deixou de ser visto apenas como um problema individual de má gestão do estresse pelo trabalhador e passou a ser reconhecido, inclusive legal e publicamente, como uma doença ocupacional intrinsecamente ligada às condições e à organização do trabalho. A transição do estresse diário para o colapso do burnout ocorre justamente quando o assédio moral organizacional se solidifica na rotina da empresa, manifestando-se por meio de cobranças abusivas via aplicativos de mensagem fora do horário de expediente, metas mutáveis que se tornam mais distantes à medida que o funcionário se aproxima delas, e uma cultura de competitividade predatória estimulada pelas lideranças que joga colega contra colega na disputa pela sobrevivência no emprego. O trabalhador brasileiro, premido pelo fantasma do desemprego e pela necessidade de sustento em uma economia instável, tende a suportar essas agressões institucionais muito além de seus limites biológicos e psicológicos, submetendo-se a jornadas extenuantes e silenciando seu sofrimento por medo de represálias ou demissão.

Essa submissão forçada aniquila a autoestima do profissional, que passa a se culpar pelas falhas do sistema, acreditando que sua exaustão é um sinal de fraqueza pessoal e não o resultado direto de uma estrutura corporativa adoecida. O esgotamento emocional, primeiro pilar do burnout, manifesta-se quando o indivíduo

sente que não tem mais absolutamente nada a oferecer, acordando diariamente com uma sensação de vazio profundo e pavor diante da perspectiva de enfrentar mais uma jornada de humilhações e pressões desmedidas. Em seguida, a despersonalização surge como um mecanismo de defesa psicológico inadequado, fazendo com que o trabalhador adote uma postura fria, distante e cínica com colegas, clientes ou pacientes, desumanizando suas relações de trabalho para tentar se blindar do sofrimento que o ambiente lhe causa. Por fim, a falta de realização profissional coroa o processo de adoecimento, pois o trabalhador percebe que, por mais que se esforce, se sacrifique e anule sua vida pessoal, ele nunca será valorizado ou considerado eficiente por uma gestão que utiliza o assédio como método de controle.

As consequências jurídicas e sociais desse cenário no Brasil são profundas e complexas, mobilizando o Poder Judiciário Trabalhista através de um volume expressivo de ações que buscam indenizações por danos morais e materiais decorrentes do assédio e do burnout. A jurisprudência brasileira tem avançado significativamente ao responsabilizar diretamente os empregadores não apenas pela autoria direta do assédio, mas também pelo dever de vigilância e pela manutenção de um meio ambiente de trabalho salubre e seguro, conforme preconiza a própria Constituição Federal. Apesar desses avanços legais e da recente inclusão do burnout na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde como um fenômeno estritamente ligado ao emprego, a realidade prática dentro das corporações no Brasil ainda patina em discursos superficiais de responsabilidade social e programas de bem-estar ineficazes que tentam transferir para o trabalhador a responsabilidade de se manter saudável por meio de meditação ou exercícios, ignorando deliberadamente que a causa do adoecimento está na violência de seus métodos de gestão.

O combate efetivo a essa epidemia invisível exige uma transformação radical na cultura organizacional das empresas brasileiras, substituindo o modelo de exploração psicológica e assédio por lideranças verdadeiramente empáticas, canais de denúncia genuinamente autônomos e seguros, e políticas reais de conciliação entre a vida profissional e pessoal. Somente quando as organizações compreenderem que a dignidade humana do trabalhador não é um recurso negociável ou descartável em prol do lucro, e que o assédio moral institucionalizado

é uma afronta direta aos direitos humanos, será possível estancar o ciclo destrutivo do burnout e construir um mercado de trabalho que valorize a vida tanto quanto os resultados financeiros. A saúde mental do trabalhador brasileiro não pode continuar sendo o preço pago pela produtividade, e a desconstrução das práticas assediadoras nas empresas constitui um passo urgente e inegociável para a construção de uma sociedade mais justa, saudável e verdadeiramente produtiva.

5. A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL RECONHECIDA PELA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS)

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional (CID-10 Z56.3) emergiu como um dos problemas de saúde mental mais graves e disseminados no contexto de trabalho brasileiro, refletindo uma crise ocupacional profunda e multifacetada. Não se trata de um cansaço passageiro, mas sim de uma condição médica séria resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, conforme a classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS) no CID-11(CID. O Brasil, infelizmente, se destaca nesse cenário, figurando entre os países com a maior incidência de casos no mundo. Os dados sobre o Burnout no Brasil são preocupantes e sinalizam uma epidemia silenciosa, estima-se que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros sofram com a síndrome, um índice alarmante que atinge mais de um terço da população ocupada. O país tem sido consistentemente classificado como o segundo no ranking mundial de casos de Burnout, atrás apenas do Japão. O número de trabalhadores brasileiros que necessitam de afastamento do trabalho devido a transtornos de saúde mental, incluindo o Burnout, tem apresentado um crescimento expressivo. Houve um aumento de mais de 1.000% nos benefícios concedidos pelo INSS por Burnout entre 2014 e 2023, demonstrando a gravidade e o impacto da condição. Esses números não apenas revelam o sofrimento individual, mas também representam um custo socioeconômico significativo devido à perda de produtividade, aumento do absenteísmo e sobrecarga dos sistemas de saúde e previdência.

O Burnout é desencadeado por uma combinação de fatores relacionados ao ambiente de trabalho, muitos dos quais são exacerbados pela cultura e realidade corporativa brasileira, como, a sobrecarga de trabalho, pressão econômica,

ambiente de trabalho tóxico, entre outros. Com o reconhecimento do Burnout como um fenômeno ocupacional pela OMS (CID-11), o Brasil passou a enquadrá-lo como doença do trabalho (equiparável a acidente de trabalho), desde que comprovado o nexo causal com a atividade profissional. Isso garante direitos importantes aos trabalhadores, como, o afastamento e auxílio-doença, estabilidade provisória, indenização. A solução para o problema do Burnout exige uma abordagem multifacetada que envolve o governo, as empresas e os próprios trabalhadores.

A Síndrome de Burnout é um espelho das condições precárias de trabalho e da cultura de produtividade extrema que impera no país. É um chamado urgente para que a saúde mental dos profissionais seja vista não como um custo, mas como um investimento essencial para o sucesso sustentável e a dignidade humana.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo permitiu traçar um panorama aprofundado e alarmante sobre a Síndrome de Burnout no contexto das relações de trabalho no Brasil, consolidando-a não como uma fraqueza individual ou mero estresse passageiro, mas como uma autêntica patologia social e ocupacional decorrente de estruturas corporativas adoecidas. Ao longo da pesquisa, restou evidente que o esgotamento profissional reflete diretamente a cultura da produtividade extrema, a hiperconectividade e a imposição de metas abusivas que caracterizam o mercado corporativo contemporâneo. O alarmante posicionamento do Brasil como o segundo país com maior incidência de Burnout no mundo deixa claro que o sofrimento mental da classe trabalhadora atingiu o status de epidemia silenciosa, exigindo respostas jurídicas, médicas e institucionais imediatas.

O marco evolutivo da discussão centra-se no reconhecimento da síndrome pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na CID-11, o que impulsionou o ordenamento jurídico pátrio a enquadrá-la definitivamente como doença do trabalho equiparável a acidente de trabalho. Esse reconhecimento deslocou a centralidade do debate da esfera puramente clínica para o campo do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, acentuando a importância da correta identificação do nexo causal ou concausal. A aplicação da teoria da concausalidade e a introdução do Nexos Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) revolucionaram a matéria ao

inverter o ônus da prova, imputando ao empregador o dever de demonstrar que o ambiente laboral não foi o agente desencadeador ou agravante da psicopatologia.

Sob a perspectiva dos efeitos contratuais e previdenciários, a caracterização do Burnout como moléstia ocupacional assegura garantias fundamentais de subsistência e dignidade ao trabalhador. Dentre estas, destacam-se o direito ao afastamento com percepção de auxílio por incapacidade temporária acidentária, a estabilidade provisória no emprego pelo prazo mínimo de doze meses após a alta médica e a obrigatoriedade de recolhimento contínuo do FGTS pelo empregador durante o período de licença. Ademais, restou demonstrada a viabilidade do reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho quando a empresa falha gravemente no dever de zelar por um meio ambiente psicologicamente salubre, bem como a nulidade de dispensas eivadas de caráter discriminatório.

No âmbito da responsabilidade civil, a pesquisa evidenciou que a negligência sistêmica das empresas em gerir os riscos psicossociais abre as portas para robustas condenações indenizatórias. O dever de indenizar abarca os danos morais (voltados à reparação do sofrimento psíquico e da violação da dignidade do empregado) e os danos materiais, divididos entre os danos emergentes (custeio de tratamentos médicos, psiquiátricos e medicamentosos) e os lucros cessantes pela interrupção da capacidade de auferir renda. Nos casos mais severos, em que há perda definitiva da capacidade laborativa, o ordenamento confere o direito ao recebimento de pensão mensal vitalícia, evidenciando o rigor do sistema em punir práticas laborais predatórias.

Ficou evidenciado, outrossim, que o assédio moral organizacional atua como um dos principais gatilhos para o desencadeamento da síndrome no Brasil. Longe de ser uma desavença interpessoal isolada, esse tipo de assédio manifesta-se como uma estratégia de gestão velada ou explícita que se utiliza do medo, da humilhação sutil e de cobranças abusivas fora do expediente para extrair produtividade a qualquer custo. Esse cenário exige um olhar atento e sofisticado da perícia médica e dos operadores do Direito, que devem analisar criticamente o clima organizacional e os métodos de liderança para isolar o ambiente de trabalho como fator determinante para o colapso biológico e mental do indivíduo. Por fim, este estudo conclui que o combate efetivo à Síndrome de Burnout demanda uma

transformação radical e urgente na cultura corporativa brasileira, transcendendo os discursos superficiais de responsabilidade social e os programas ineficazes de bem-estar que tentam individualizar a culpa pelo adoecimento. A saúde mental dos trabalhadores não pode continuar sendo tratada como um insumo descartável ou o preço a ser pago pelo lucro e pelo sucesso macroeconômico. Torna-se imperativo que o Estado intensifique a fiscalização coletiva por meio do Ministério Público do Trabalho e que as empresas internalizem a premissa de que o investimento na prevenção de riscos psicossociais e no respeito intransigente à dignidade humana é economicamente mais vantajoso, socialmente responsável e juridicamente obrigatório.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Burnout: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS**. Brasília: Cofen, 20 jan. 2025.

Disponível em:

<https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/>

BRASIL. **Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout**. Brasília, [2025?].

Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

VERSATILIS. **CID-10: Z56.3 - Ritmo de trabalho penoso**. Versatilis. © 2025.

Disponível em:

<https://versatilis.com.br/cid10/z00-z99-capitulo-xxi-fatores-que-influenciam-o-estado-de-saude-e-o-contato-com-os-servicos-de-saude/z55-z65-pessoas-com-riscos-potenciais-a-saude-relacionados-com-circunstancias-socioeconomicas-e-psicossociais/z56-problemas-relacionados-com-o-emprego-e-com-o-desemprego/z563-ritmo-de-trabalho-penoso/>.

MESSIAS, Mauro. **Responsabilidade civil objetiva e acidente de trabalho - RE 828040/DF - Supremo Tribunal Federal (STF)**. In: COGNIJUS, 12 mar. 2020.

Disponível em:

<https://www.cognijus.com/blog/responsabilidade-civil-objetiva-e-acidente-de-trabalho-re-828040df-supremo-tribunal-federal-stf-2020-03-12>.

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://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

CORBAL, Betyna Saldanha. **Síndrome de Burnout: síndrome do esgotamento profissional**. DPSSO/SPPS/MTPS. Perita Médica Previdenciária. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/apresentacoes-em-eventos/eventos-2015/APRESENTAOMBETYNASndromedeBurnout.pdf>

GOV.BR. **Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional**.

Saúde de A a Z. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>

NAKASHI, Ricardo. **Síndrome de Burnout: quais são seus direitos no ambiente de trabalho**. Migalhas, 2025. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/415615/sindrome-de-burnout-quais-sao-seus-direitos-no-ambiente-de-trabalho>