



## ADOCIMENTO PELA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO: GARANTIAS E DIREITOS TRABALHISTAS

Leonardo Aparecido Tramarin<sup>1</sup>  
Marice Taques Pereira<sup>2</sup>

### RESUMO

A presente pesquisa explora a Síndrome de Burnout (SB) como uma condição de saúde mental cada vez mais reconhecida no ambiente de trabalho contemporâneo. Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal em resposta ao estresse crônico não gerenciado, a SB afeta a saúde individual, a saúde organizacional e a produtividade. O estudo aborda a cultura organizacional como um preditor do desenvolvimento da SB e do estresse ocupacional, destacando como ambientes de trabalho pouco acolhedores ou patológicos contribuem para o sofrimento psíquico. É feita uma distinção clara entre Burnout e estresse ocupacional, enfatizando a natureza crônica e prolongada da SB, que demanda tratamento estruturado. A pesquisa também analisa o enquadramento jurídico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, suas implicações legais para empregadores e trabalhadores, incluindo acesso a benefícios previdenciários e estabilidade no emprego. Por fim, discute as mudanças recentes na legislação trabalhista, como a inclusão da SB na CID-11 e a Portaria MTE nº 765/2025, que adiciona fatores de risco psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reforçando a necessidade de políticas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Saúde Ocupacional; Estresse Ocupacional; Cultura Organizacional.

### ABSTRACT

This research explores Burnout Syndrome (BS) as an increasingly recognized mental health condition in the contemporary workplace. Characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment in response to unmanaged chronic work-related stress, BS affects individual health, organizational health, and productivity. The study addresses organizational culture as a predictor of BS and occupational stress development, highlighting how unwelcoming or pathological work environments contribute to psychological suffering. A clear distinction is made between Burnout and occupational stress, emphasizing the chronic and prolonged nature of BS, which requires structured treatment. The research also analyzes the legal framework of Burnout Syndrome as an occupational disease, its legal implications for employers and workers, including access to social security benefits and job stability. Finally, it discusses recent changes in labor legislation, such as the inclusion of BS in ICD-11 and MTE Ordinance No. 765/2025, which adds psychosocial risk factors to Occupational Risk Management (GRO), reinforcing the need for policies to prevent and promote mental health in the workplace.

**Keywords:** Occupational Health; Occupational Stress; Organizational Culture.

<sup>1</sup> Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Cidade Verde - UniCV.

<sup>2</sup> Possui graduação em Bacharelado em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (1995). É mestre em Direitos da personalidade pelo Centro Universitário de Maringá - Cesumar (2013). Atualmente é professor da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, da UNICV - Centro Universitário Cidade Verde e da Faculdades Maringá. Também, é advogada - HGS Advogados. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Direito Empresarial. e-mail:mtaquespereira@gmail.com

## **INTRODUÇÃO**

A Síndrome de Burnout (SB) é uma condição de saúde mental que tem ganhado crescente reconhecimento no ambiente laboral contemporâneo, sendo caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal em resposta ao estresse crônico não gerado no trabalho. À medida que as demandas profissionais se intensificam, impulsionadas por fatores como a competitividade do mercado, a pressão por resultados e as mudanças nas dinâmicas de trabalho, a prevalência da SB tem aumentado, revelando não apenas um problema individual, mas um significativo desafio social e econômico.

A relevância da SB transcende o bem-estar dos indivíduos, afetando diretamente a saúde organizacional e a produtividade. Estudos apontam que trabalhadores que enfrentam Burnout apresentam uma redução acentuada no desempenho, além de elevações nos índices de absenteísmo, o que pode gerar custos substanciais para as empresas e, conseqüentemente, para a economia como um todo. O reconhecimento legal da SB como doença ocupacional é, portanto, um passo que assegura direitos e benefícios trabalhistas essenciais para a recuperação e proteção dos trabalhadores afetados.

As organizações têm um papel fundamental na prevenção da SB, sendo responsáveis por criar ambientes de trabalho que promovam a saúde mental e o bem-estar dos seus empregados. A implementação de políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, abordem as causas do estresse e ofereçam suporte aos colaboradores é essencial para mitigar os impactos negativos da Síndrome de Burnout. Este estudo visa explorar a complexidade e a importância do reconhecimento da SB, analisando as garantias e direitos trabalhistas disponíveis para aqueles que sofrem dessa condição, além de discutir as responsabilidades dos empregadores na prevenção e promoção de um ambiente de trabalho saudável. A compreensão profunda deste fenômeno é vital, tanto para a promoção da saúde dos trabalhadores quanto para a otimização dos resultados organizacionais na sociedade atual.

### **1. A SÍNDROME DE BURNOUT E O AMBIENTE DE TRABALHO**

A cultura organizacional é definida como um fenômeno complexo e multifacetado presente em todas as organizações. Ela é composta por diversos elementos, como normas, regras, estruturas e rotinas, que em conjunto têm um grande potencial para influenciar o dia a dia dos trabalhadores dentro de uma organização, como um conjunto de suposições básicas

compartilhadas que estabelecem um padrão considerado correto de perceber, pensar e sentir em relação a diferentes aspectos da organização. Essas concepções podem estar tão internalizadas que direcionam as atitudes e comportamentos dos membros de forma imperceptível (Aguiar et al., 2017).

O estresse ocupacional é uma reação diante das demandas sociopsicológicas do trabalho e, ocorre quando as exigências do trabalho não se igualam às capacidades ou às necessidades do trabalhador, podendo levar a um desgaste excessivo do organismo. A Síndrome de Burnout (SB) é uma resposta prolongada ao estresse crônico no trabalho que não foi administrado com sucesso (Alencar et al., 2022).

Ela se manifesta através de três dimensões principais: (1) exaustão emocional, quando o sentimento de sobrecarga e desgaste emocional (Venosa, 2015); (2) despersonalização, quando há o desenvolvimento de atitudes negativas, insensíveis ou excessivamente desligadas em relação às pessoas que recebem o serviço, podendo envolver cinismo e ironia (Goes, 2021) e, a (3) baixa realização profissional, um sentimento de incompetência e falta de sucesso no trabalho (Laguna et al., 2023).

A cultura organizacional pode atuar como um preditor do desenvolvimento tanto do estresse ocupacional quanto da síndrome de burnout. Quando a cultura organizacional é percebida como pouco acolhedora ou até mesmo patológica, ela pode contribuir ativamente para o desencadeamento de sofrimento psíquico, incluindo o estresse ocupacional e o burnout. Por outro lado, uma cultura acolhedora e saudável pode contribuir para a promoção da saúde mental (Laguna et al., 2023).

Aspectos específicos da cultura organizacional podem estar diretamente ligados ao desenvolvimento dessas condições. Por exemplo, culturas que valorizam excessivamente a competição e impõem metas agressivas podem gerar altos níveis de estresse (Soella; Pimenta, 2024). A falta de autonomia, um ambiente de trabalho com hierarquia rígida e focado em regras, também pode aumentar a susceptibilidade ao burnout (Lobo et al., 2024). A percepção de injustiça na remuneração e nos benefícios, a falta de coesão na equipe e a ausência de identificação com o papel estratégico da empresa também podem estar associadas a sintomas de burnout. Organizações caracterizadas por frequentes conflitos de valores tendem a ser ambientes mais propícios para a relação entre cultura e burnout (Aguiar et al., 2017).

Desta forma, a cultura organizacional estabelece o contexto em que o trabalho é realizado. Uma cultura negativa, marcada por altas demandas, falta de suporte, conflitos, injustiças ou falta de reconhecimento, pode criar um ambiente estressante e desgastante, aumentando significativamente o risco de os trabalhadores desenvolverem estresse

ocupacional e, em casos de cronicidade, a Síndrome de Burnout. Por outro lado, uma cultura organizacional positiva pode promover um ambiente de trabalho mais saudável e proteger o bem-estar psíquico dos seus colaboradores.

## **1.1 CONCEITO E DIFERENCIAÇÃO ENTRE BURNOUT E ESTRESSE**

A Síndrome de Burnout (SB) é um estado de esgotamento físico e mental causado pelo estresse excessivo e contínuo no ambiente de trabalho. Ela ocorre principalmente em profissionais que lidam com grandes responsabilidades e têm alta exigência emocional em suas funções, como médicos, professores, policiais e assistentes sociais. Esse problema foi descrito pela primeira vez pelo psicólogo Herbert Freudenberger, na década de 1970, e desde então tem sido amplamente estudado por especialistas, incluindo Aguiar et al., (2017) e Spilaris; Spilaris & Lacerda (2024).

O Burnout não é apenas um cansaço passageiro, mas uma condição prolongada que compromete a qualidade de vida e a produtividade do trabalhador. Sua origem está na dificuldade de lidar com demandas contínuas, pressões do trabalho e a falta de suporte emocional. Se não tratado, pode levar a sérias consequências, como transtornos psicológicos, depressão e até doenças físicas, incluindo problemas cardiovasculares.

De acordo com Aguiar et al (2017) e Spilaris; Spilaris & Lacerda (2024), o Burnout possui três principais características que se manifestam juntas:

1. Exaustão Emocional, sendo esse é o primeiro e mais evidente sintoma do Burnout. A pessoa sente um esgotamento extremo, como se suas energias estivessem completamente drenadas. O profissional passa a sentir fadiga constante, dificuldade de concentração e falta de motivação para realizar tarefas que antes fazia com facilidade (Alencar et al., 2022). Além disso, é comum que esse esgotamento leve a insônia, irritabilidade e problemas de saúde, como dores musculares e cefaleia tensional.

2. Despersonalização, quando o profissional passa a desenvolver uma atitude negativa e indiferente em relação às pessoas ao seu redor, sejam colegas, clientes ou alunos. Ele se distancia emocionalmente e pode começar a agir de forma fria, impessoal e até cínica. Para professores, por exemplo, essa despersonalização pode se manifestar na forma de críticas exageradas aos alunos ou na falta de paciência para lidar com suas dificuldades (Figueiredo; Roque, 2021). Em áreas como saúde e atendimento ao público, essa insensibilidade pode prejudicar o relacionamento interpessoal e comprometer o desempenho profissional.

3. Baixa realização profissional, quando o terceiro componente do Burnout é a percepção negativa do próprio desempenho. A pessoa sente que não está mais produzindo com a mesma eficiência de antes e começa a duvidar de sua capacidade profissional. Essa sensação pode levar à perda de autoestima, desmotivação e, em casos mais graves, ao desejo de abandonar a profissão (Figueiredo; Roque, 2021). Além disso, muitas pessoas com Burnout relatam um sentimento de frustração, pois mesmo se esforçando, não conseguem alcançar os resultados esperados.

Embora estejam relacionados, o Burnout e o estresse ocupacional são fenômenos distintos. O estresse ocupacional ocorre quando as demandas do trabalho superam a capacidade da pessoa de lidar com elas. Pode ser resultado de prazos apertados, excesso de trabalho ou dificuldades em equilibrar a vida profissional e pessoal. No entanto, o estresse é uma reação pontual e pode ser resolvido com mudanças na rotina, descanso e técnicas de gerenciamento emocional (Lobo et al., 2024).

Já o Burnout, diferente do estresse comum, é uma condição crônica e prolongada, que se instala quando o estresse no trabalho se torna constante e não é tratado de maneira eficaz. Ele se manifesta nas três dimensões mencionadas (exaustão, despersonalização e baixa realização) e pode ter consequências sérias para a saúde física e mental do indivíduo (Venosa, 2015). A principal diferença entre os dois está no fato de que o estresse ocupacional pode ser revertido com descanso e recuperação, enquanto o Burnout demanda um tratamento mais estruturado, incluindo acompanhamento psicológico e, em alguns casos, afastamento temporário do trabalho.

Além dos impactos na saúde mental individual, o Burnout gera consequências nos níveis social e organizacional, como o esgotamento dos relacionamentos sociais e familiares e a redução do desempenho organizacional, o que se traduz em elevados custos para a organização (Aguiar et al., 2017). A síndrome também pode comprometer a qualidade dos cuidados fornecidos aos pacientes no caso de profissionais de saúde (Andrade Alves et al., 2021).

A prevalência crescente do Burnout demonstra que o fenômeno não se deve a comportamentos inadequados dos trabalhadores, mas sim à própria natureza do trabalho e às alterações nos ambientes e relações laborais (Martins, 2022). Em ambientes de alta pressão, como o setor bancário, o estresse crônico resultante de metas agressivas e da intensa competição pode esgotar as reservas de energia emocional do trabalhador, gerando um ciclo vicioso de baixa performance e aumento da pressão (Soella; Pimenta, 2024).

Assim, a compreensão da Síndrome de Burnout e seus intrínsecos laços com o ambiente de trabalho é fundamental para a implementação de políticas e práticas organizacionais que visem a promoção da saúde mental dos trabalhadores e a otimização da produtividade (Barros, 2019). A identificação precoce dos fatores de risco e a adoção de medidas preventivas e de suporte são necessárias para mitigar os impactos negativos dessa síndrome tanto no indivíduo quanto na organização (Spilaris; Spilaris; Lacerda, 2024).

## **2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

A Síndrome de Burnout tem ganhado reconhecimento não apenas no campo da saúde, mas também no âmbito jurídico, especialmente em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários. Diante do impacto que essa condição pode causar na vida profissional e pessoal do trabalhador, sua caracterização como doença ocupacional gera repercussões legais relevantes, tanto para o empregador quanto para o empregado.

O ordenamento jurídico brasileiro prevê mecanismos de proteção para os trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao ambiente laboral. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação previdenciária estabelecem diretrizes para a caracterização do Burnout como doença ocupacional, possibilitando a concessão de benefícios como o afastamento remunerado e, em casos mais graves, a aposentadoria por invalidez. Além disso, a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da ergonomia, orienta a organização do trabalho de modo a prevenir riscos psicossociais, incluindo o esgotamento profissional.

No contexto do direito trabalhista, a comprovação do nexo causal entre a atividade profissional e a síndrome de Burnout pode gerar a responsabilização do empregador, tanto em ações indenizatórias por danos morais e materiais quanto na adoção de medidas preventivas para evitar o agravamento da condição dos trabalhadores. Diante desse cenário, torna-se fundamental compreender as implicações legais do Burnout e os direitos garantidos àqueles que sofrem com essa condição no exercício de suas atividades profissionais.

### **2.1 BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E SUAS IMPLICAÇÕES LEGAIS**

A caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional tem impactos diretos na relação de trabalho, na concessão de benefícios previdenciários e na responsabilidade do empregador quanto às condições laborais. O reconhecimento do Burnout

como uma patologia relacionada ao trabalho permite que o trabalhador tenha acesso a direitos específicos previstos na legislação, como o afastamento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a estabilidade no emprego após o retorno.

Além disso, a responsabilidade civil do empregador pode ser questionada judicialmente, caso se comprove que as condições de trabalho foram determinantes para o desenvolvimento da síndrome. O descumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho, especialmente no que se refere à saúde mental, pode resultar em indenizações por danos morais e materiais, além da necessidade de adequação das condições laborais para prevenir novos casos. Assim, o enquadramento jurídico do Burnout se torna essencial para garantir a proteção dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que impõe ao empregador a obrigação de adotar medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado (Alencar et al., 2022).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a Síndrome de Burnout (SB) como doença do trabalho, sendo confirmada sua inserção na Classificação Internacional de Doença -11 (CID-11) a partir de 01.01.2022. Anteriormente, a SB já era contemplada no Brasil no Anexo II do Decreto nº 3048/99, que trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais, referindo-se à "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burn-Out, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0)". Os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional para a SB listados no decreto incluem "Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)" e "Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)" (Martins, 2022).

O reconhecimento da SB como doença ocupacional tem implicações legais significativas. A legislação trabalhista brasileira, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em conjunto com a Lei nº 8.213/1991, equipara as doenças ocupacionais aos acidentes de trabalho quando há comprovação de nexo causal entre a atividade desempenhada e a doença. Isso garante ao trabalhador o direito a benefícios previdenciários, como auxílio-doença acidentário, e estabilidade no emprego por um período de 12 meses após a alta médica (Barros, 2019).

No setor bancário, especificamente, a SB e a LER/DORT são apontadas como doenças ocupacionais comuns devido ao ambiente de alta pressão e às longas jornadas com movimentos repetitivos. A comprovação do nexo causal, geralmente por meio de laudos periciais, é relevante para o reconhecimento judicial dessas enfermidades como doenças ocupacionais. Em casos de médicos acometidos pela SB, a comprovação por laudo psiquiátrico pode ser utilizada como meio de defesa em processos penais ou cíveis,

influenciando a avaliação do julgador sobre a responsabilidade do profissional (Andrade Alves et al., 2021).

A caracterização da Síndrome de Burnout (SB) como doença ocupacional no Brasil gera repercussões jurídicas significativas, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. O reconhecimento da SB como enfermidade relacionada ao trabalho permite que os empregados tenham acesso a benefícios previdenciários e trabalhistas, como o afastamento remunerado e a estabilidade no emprego após a recuperação.

Nesse sentido, Delgado (2021) destaca que as doenças ocupacionais são equiparadas aos acidentes de trabalho, garantindo ao trabalhador direitos específicos previstos na Lei nº 8.213/1991. Além disso, a comprovação do nexo causal entre a atividade profissional e o desenvolvimento da síndrome pode resultar na responsabilização do empregador, conforme os princípios da responsabilidade civil trabalhista abordados por Dallegrave Neto (2017).

A jurisprudência brasileira tem consolidado entendimentos relevantes sobre a responsabilidade do empregador diante do Burnout. Em um caso emblemático julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, um médico conseguiu indenização após comprovar que suas longas jornadas de trabalho e o ambiente de alta pressão foram determinantes para o desenvolvimento da síndrome.

A decisão foi fundamentada na omissão da instituição em fornecer apoio adequado e implementar medidas preventivas, resultando na condenação por danos morais e materiais. Barros (2020) destaca que a responsabilidade do empregador nesses casos está vinculada à sua omissão em garantir um ambiente de trabalho seguro, conforme os princípios da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, art. 157).

Outro caso relevante é o de uma professora da rede pública que desenvolveu Burnout devido à elevada carga de trabalho e à falta de suporte emocional. O reconhecimento da SB como doença ocupacional possibilitou a concessão da aposentadoria por invalidez, conforme prevê a Lei nº 8.213/1991. Castro e Lazzari (2023) ressaltam que a Previdência Social deve assegurar benefícios aos trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais, desde que comprovado o nexo causal com as condições laborais.

A legislação brasileira impõe aos empregadores o dever de prevenir riscos psicossociais, conforme estabelecido na NR-17, que trata da ergonomia e da organização do trabalho. A ausência de medidas preventivas pode resultar na responsabilidade civil do empregador, conforme exposto por Venosa (2022), que argumenta que a omissão na adoção de práticas de proteção à saúde do trabalhador pode ensejar indenizações por danos morais e materiais.



Além disso, Diniz (2021) enfatiza a importância do nexo causal na caracterização da responsabilidade civil, destacando que o empregador pode ser responsabilizado sempre que for comprovado que as condições de trabalho foram determinantes para o desenvolvimento da enfermidade.

## **2.2 DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS AO TRABALHADOR ACOMETIDO**

Além das sanções financeiras, os empregadores também enfrentam impactos reputacionais, dificultando a retenção e atração de talentos. Sergio Pinto Martins (2022) observa que ambientes de trabalho que negligenciam a saúde mental tendem a apresentar altas taxas de absenteísmo e rotatividade, o que agrava os prejuízos operacionais e financeiros para as empresas.

A implementação de políticas de mitigação é essencial para reduzir os riscos associados ao Burnout. Programas de bem-estar, treinamentos para gestores e suporte psicológico são iniciativas que podem ser adotadas para evitar a incidência da síndrome. Goes (2023) argumenta que a conscientização sobre saúde mental no ambiente de trabalho deve ser incentivada, tanto para reduzir os afastamentos previdenciários quanto para minimizar os litígios trabalhistas.

A promoção de um ambiente laboral equilibrado, com gestão adequada das demandas e estímulo ao bem-estar dos trabalhadores, reflete não apenas o cumprimento das obrigações legais, mas também a adoção de práticas sustentáveis para o futuro das organizações. Assim, compreender as implicações jurídicas da Síndrome de Burnout não é apenas uma necessidade para a defesa dos direitos dos trabalhadores, mas também um fator essencial para a construção de um ambiente corporativo mais saudável e produtivo.

Quando um trabalhador é diagnosticado com a Síndrome de Burnout (SB), que é reconhecida como uma doença ocupacional, ele passa a ter direito a diversas proteções e garantias no âmbito trabalhista e previdenciário. A Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a SB como doença relacionada ao trabalho e a incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) a partir de 1º de janeiro de 2022 (Alencar et al., 2022).

A legislação previdenciária brasileira, por meio do Anexo II do Decreto nº 3.048/1999, reconhece os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, estando a Síndrome de Burnout inserida nesse contexto, especialmente vinculada ao Grupo V da CID-10 (Transtornos mentais e comportamentais) (Brasil, 1999).

Classificação da Síndrome de Burnout na CID-10 e CID-11. Na CID-10, a Síndrome de Burnout está classificada no Grupo V – Transtornos mentais e comportamentais, sob o código Z73.0 – Estado de esgotamento vital, que corresponde a problemas relacionados com dificuldades no enfrentamento da vida. Importante esclarecer que, na CID-10, ela não é categorizada como uma doença, mas como um fator que influencia o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (Brasil, 1999).

Já na CID-11, a partir da CID-11, válida desde janeiro de 2022, a Síndrome de Burnout foi reconhecida oficialmente como um fenômeno ocupacional, não sendo classificada como uma doença, mas sim como um problema associado ao trabalho. Está incluída no capítulo a QD85 – Burn-out (esgotamento ocupacional), que segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), que trata-se de “Síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi adequadamente gerenciado” (OMS, 2019; CID-11, 2022).

Com a entrada em vigor da CID-11, a partir de janeiro de 2022, a Síndrome de Burnout foi atualizada para o código QD85, sendo formalmente reconhecida como um fenômeno ocupacional relacionado exclusivamente ao ambiente de trabalho. Este enquadramento reforça que a síndrome não decorre de fatores externos à atividade laboral, o que repercute diretamente na proteção social do trabalhador, uma vez que permite o reconhecimento da natureza ocupacional da patologia, ensejando, se for o caso, a concessão de benefícios acidentários, como auxílio-doença acidentário (B91) e até mesmo estabilidade provisória no emprego, conforme a Lei nº 8.213/1991, artigo 118 (Brasil, 1991).

Adicionalmente, é possível observar que o Brasil, por meio das Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR-17 – Ergonomia, prevê obrigações para o empregador no sentido de promover ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis, evitando fatores que possam desencadear o esgotamento ocupacional (Brasil, 2020).

Neste sentido, a crescente judicialização dos casos relacionados ao Burnout no Brasil tem levado ao reconhecimento, tanto na esfera administrativa quanto na judicial, da responsabilidade civil do empregador, especialmente quando demonstrada a negligência na adoção de medidas de prevenção de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Após o diagnóstico da Síndrome de Burnout, o trabalhador tem direito a afastamento do trabalho. Inicialmente, a empresa deve garantir os quinze primeiros dias de afastamento; caso a necessidade de afastamento se estenda por um período maior, a responsabilidade passa a ser do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), de acordo com o autor.

Para que o afastamento seja reconhecido como decorrente de doença ocupacional para fins previdenciários, é necessária a caracterização do acidente de trabalho por um médico

perito do INSS. Essa caracterização garante ao trabalhador os mesmos direitos previstos para os acidentes de trabalho, incluindo o acesso a benefícios previdenciários. É importante ressaltar que, em casos de Burnout nas empresas, a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) se torna obrigatória (Spilaris; Spilaris; Lacerda, 2024).

Em diversas decisões judiciais, os tribunais brasileiros têm reconhecido a estabilidade acidentária em casos de Síndrome de Burnout. Por exemplo, em uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT 1ª R.; ROT 0100323-35.2022.5.01.0019, Décima Turma; Rel. Des. Nelie Oliveira Perbeils; Julg. 26/02/2025)<sup>3</sup>, o INSS converteu o benefício de auxílio-doença previdenciário em acidentário após o ajuizamento da demanda, reconhecendo a estabilidade e declarando nula a dispensa da trabalhadora, com direito a indenização pelos salários, férias, 13º salários e FGTS, além de danos morais.

Em outro caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3ª R.; ROT 0010143-67.2024.5.03.0044; Sétima Turma; Rel. Des. Vicente de Paula M. Junior; Data 18/03/2025)<sup>4</sup> concedeu reparação por danos morais e indenização substitutiva da estabilidade a uma trabalhadora que desenvolveu a Síndrome de Burnout devido a prolongadas e excessivas pressões e cobranças, somadas ao assédio moral no ambiente de trabalho. A decisão confirmou a natureza ocupacional da doença, fundamentando o direito às reparações pleiteadas.

O reconhecimento judicial da doença ocupacional, é fundamental que o trabalhador apresente provas robustas que estabeleçam a ligação entre a doença e o ambiente de trabalho,

---

<sup>3</sup> 19444342 - DOENÇA OCUPACIONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NULIDADE DA DISPENSA. [...] . O perito também assentou que a autora é portadora de Síndrome de Burnout, OMS, Cid 11, enquadrada em capítulo específico intitulado Problemas Associados ao Emprego e Desemprego. Em acréscimo, após o ajuizamento da presente demanda e antes do encerramento da instrução o INSS converteu, por acordo homologado no juízo cível, o benefício de auxílio-doença previdenciário em acidentário. Incidência do artigo 118 da Lei nº 8213/91 e da CCT 2020/2022, cláusula 27. Estabilidade que se reconhece, na forma da Súmula nº 378/TST. Declara-se nula a dispensa imotivada da parte autora. DIREITOS DECORRENTES DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. Uma vez superado o período estabilitário, converte-se a estabilidade provisória em indenização equivalente, devendo o réu pagar os valores relativos aos salários, férias com 1/3, 13os salários e FGTS, como se trabalhado fosse. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. A autora faz jus ao recebimento de indenização por danos morais, pois a dispensa irregular gera repercussões na esfera moral de quem se sustenta com o produto de seu trabalho. (TRT 1ª R.; ROT 0100323-35.2022.5.01.0019; Décima Turma; Rel. Des. Nelie Oliveira Perbeils; Julg. 26/02/2025) (grifo nosso)(EXCLUSIVIDADE MAGISTER NET. 2009)

<sup>4</sup> 17882369 - SÍNDROME DE BURNOUT. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS E INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA. DOENÇA COM NATUREZA OCUPACIONAL. Evidenciado pelo conjunto fático probatório que a submissão da autora a prolongadas e excessivas pressão e cobranças por parte da ex empregadora, somada ao assédio moral praticado no ambiente laboral conduziram ao esgotamento profissional, caracterizado por sentimentos negativos quanto ao labor e redução da eficácia profissional, de forma não transitória, configurando a patologia psiquiátrica de natureza ocupacional (síndrome de burnout), emerge o direito às reparações pleiteadas. Incidem ao caso as disposições do art. 118 da Lei nº 8.213/91 c/c a Súmula nº 378, do TST, e também os preceitos dos artigos 186 e 927, do CCB, fazendo jus a reclamante tanto à reparação pelos danos morais sofridos, quanto à indenização substitutiva da estabilidade provisória. (TRT 3ª R.; ROT 0010143-67.2024.5.03.0044; Sétima Turma; Rel. Des. Vicente de Paula M. Junior; Data 18/03/2025)(grifo nosso) (EXCLUSIVIDADE MAGISTER NET. 2009)

incluindo documentação médica e técnica, como laudos médicos, exames clínicos e o histórico das atividades laborais, conforme a Instrução Normativa nº 77/2015 do INSS (Soella; Pimenta, 2024).

A Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também é um marco importante, pois equipara as doenças ocupacionais aos acidentes de trabalho para fins de concessão de benefícios, garantindo ao trabalhador o direito à estabilidade provisória no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho, desde que comprovado o nexo causal entre a doença e as condições de trabalho. Portanto, o diagnóstico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional assegura ao trabalhador direitos como afastamento médico, benefícios previdenciários e, em muitos casos, estabilidade no emprego (Barros, 2019).

### **2.3 MUDANÇAS RECENTES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) é mencionada como tendo introduzido mudanças na regulamentação do ambiente de trabalho. No entanto, as fontes fornecidas não especificam alterações diretas e significativas nessa reforma que se relacionam explicitamente ao reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional ou a mudanças substanciais nos direitos dos trabalhadores que sofrem dessa condição (Soella; Pimenta, 2024).

A mudança mais recente e relevante destacada nas fontes é a inclusão da Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022. Essa atualização reforça o status da SB como uma doença relacionada ao trabalho tanto em nível internacional quanto nacional. Esse reconhecimento formal pode aumentar a responsabilidade das empresas em relação à saúde mental de seus empregados (Venosa, 2015).

Outro ponto importante é a menção à necessidade de criação de políticas de monitoramento e prevenção da SB. Essas políticas, que devem estar em consonância com a Constituição Federal e as portarias do Ministério da Saúde, são vistas como medidas para evitar a judicialização de casos envolvendo erros médicos ou outras consequências da síndrome. Embora essas políticas sejam importantes, as fontes não as descrevem como novas leis trabalhistas, mas sim como ações necessárias baseadas na legislação de saúde existente (Andrade Alves et al., 2021).

Adicionalmente, a reorganização do trabalho, tanto em aspectos organizacionais quanto psicossociais, é apontada como uma política pública importante para o manejo e a

prevenção do Burnout. Essa recomendação visa abordar as causas da síndrome no ambiente de trabalho, mas também não se configura como uma alteração direta na legislação trabalhista em si (Lobo et al., 2024)

Assim, embora a Reforma Trabalhista tenha modificado as regras do trabalho, as fontes não detalham como ela afetou especificamente o reconhecimento ou os direitos de trabalhadores com Burnout. A principal mudança recente é o reconhecimento da SB na CID-11 pela OMS, que fortalece seu status como doença ocupacional. Há também uma ênfase crescente na implementação de políticas de prevenção e na reorganização do trabalho como formas de lidar com a SB, embora estas não sejam necessariamente novas leis trabalhistas (Alencar et al., 2022).

Por fim, em abril de 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) anunciou a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Essa mudança busca promover a saúde mental no trabalho e entrará em vigor de forma educativa a partir de maio de 2025, com autuações previstas apenas a partir de 26 de maio de 2026, dando tempo para as empresas se adaptarem (Brasil, 2025).

Estes fatores psicossociais são condições relacionadas à forma como o trabalho é organizado e executado. Entre eles estão: metas excessivas, sobrecarga, falta de apoio da chefia, tarefas repetitivas, assédio moral e comunicação falha. Quando não são bem gerenciados, esses fatores podem levar ao adoecimento dos trabalhadores, como é o caso da Síndrome de Burnout — uma condição de esgotamento físico e mental causada por estresse crônico no trabalho (Venosa, 2015).

A NR-1 agora exige que esses riscos sejam identificados, avaliados e controlados, com registro no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O processo deve começar com uma Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) ou, quando necessário, uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET). As ações devem incluir a participação dos trabalhadores e priorizar mudanças nas condições organizacionais do ambiente de trabalho (Brasil, 2025).

A inclusão da saúde mental nas normas de segurança representa um avanço importante. Ao reconhecer o impacto do ambiente laboral sobre o bem-estar psicológico, a nova NR-1 fortalece a proteção dos trabalhadores, ampliando seus direitos. No caso da Síndrome de Burnout, o reconhecimento como doença relacionada ao trabalho garante ao trabalhador benefícios como afastamento pelo INSS, estabilidade no emprego após retorno e possibilidade de responsabilização do empregador, caso haja negligência na prevenção.

Com essa atualização normativa, o Brasil avança na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e humanos, reforçando o papel da legislação trabalhista na defesa da dignidade e da saúde do trabalhador.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa sobre a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho revela a extensão e a gravidade desse fenômeno, que vai além de um simples problema individual e se configura como uma questão de saúde pública que impacta tanto os trabalhadores quanto as organizações. A análise dos direitos trabalhistas e das responsabilidades dos empregadores em relação à SB evidencia a necessidade urgente de um reconhecimento mais profundo e efetivo dessa condição dentro do âmbito jurídico brasileiro.

Os dados demonstram que o Burnout não é resultado apenas de falhas pessoais, mas sim de contextos laborais caracterizados por alta pressão, falta de suporte emocional e ausência de políticas de prevenção. Torna-se evidente que a abordagem legal deve ser acompanhada de iniciativas que promovam um ambiente de trabalho saudável e sustentável, minimizando os fatores de risco associados ao desenvolvimento da síndrome.

Neste sentido, a caracterização da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde e integrada à legislação brasileira, fortalece o acesso dos trabalhadores a direitos fundamentais, como afastamento e benefícios previdenciários. Contudo, é também responsabilidade das empresas implementar práticas de gestão que priorizem o bem-estar mental, garantindo não apenas a saúde dos colaboradores, mas também a produtividade organizacional.

Finalmente, a construção de um espaço de trabalho que valorize a saúde mental requer um esforço conjunto entre trabalhadores, empregadores e instâncias regulatórias. A promoção da saúde no ambiente laboral, aliada a uma legislação que proteja os direitos dos trabalhadores, é a chave para enfrentar os desafios impostos pela Síndrome de Burnout, estabelecendo um futuro mais equilibrado e saudável para todos. A pesquisa evidencia, assim, a importância de avançar no reconhecimento e na implementação de medidas concretas que promovam a saúde mental e o bem-estar no trabalho, criando um ambiente que, em última análise, beneficia tanto os indivíduos quanto a sociedade como um todo.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carolina Villa Nova et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017.

ANDRADE ALVES, André Faraco et al. Síndrome de Burnout e os médicos: uma revisão jurídica adequada à nova realidade potencializada pela pandemia Burnout Syndrome and physicians: a legal review adequate to the new reality amplified by the pandemic. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 4, p. 17948-17963, 2021.

ALENCAR, Bruno Eduardo Rocha et al. Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa **Understanding Burnout Syndrome mental illness: an integrative. Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 1, p. 2642-2658, 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **PORTARIA MTE Nº 765**, DE 15 DE MAIO DE 2025. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 7 maio 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 22 jun. 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: seção 1, Brasília, DF, p. 14809, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Aprova a Norma Regulamentadora nº 17, que estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-ergonomia>. Acesso em: 22 jun. 2025.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

EXCLUSIVIDADE MAGISTER NET. **Repositório autorizado On-Line do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009**. Disponível em: <https://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>. Acesso em: 21 jun. 2025

FIGUEIREDO, Samara Leite; ROQUE, Joaquim Iarley Brito. Sofrimento psíquico e síndrome de Burnout em docentes do ensino superior: uma revisão sistemática. **Amazônica-Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação**, v. 13, n. 1, jan-jun, p. 527-554, 2021.

LAGUNA, Gabriela Garcia et al. De cuidador a requisitante de cuidado: revisão de escopo acerca do mental do trabalhador em tempos de COVID-19. **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, v. 18, n. 45, p. 3538-3538, 2023.

LOBO, Marcelle Maria Moreno et al. Burnout: uma revisão dos fatores de risco e manifestações clínicas na atualidade. **Rev. VIXSCIENCE** (ISSN 2675-0430 / ISSN online 2966-0912), v. 4, n. 2, 2024

GOES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. 17. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – 11ª Revisão (**CID-11**). Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/en>. Acesso em: 22 jun. 2025.

SOELLA, João Vicente; PIMENTA, Sátina Priscila Marcondes. O reconhecimento judicial das doenças ocupacionais em bancários: revisão integrativa da literatura. **Jures**, v. 17, n. 32, p. 168-188, 2024.

SPILARIS, Carolayne Tinoco; SPILARIS, Cleide Rosa Tinoco; LACERDA, Lucas Viana De. Identificação da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem: uma revisão literária.. **Cadernos Camilliani e-ISSN: 2594-9640**, [S.l.], v. 20, n. 4, p. 144-160, fev. 2024. ISSN 2594-9640. Disponível em: <https://www.saocamilo-es.br/revista/index.php/cadernoscamilliani/article/view/607>. Acesso em: 24 mar. 2025.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.