

SÍNDROME DE BURNOUT E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO AMBIENTE DE TRABALHO: PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL, NEXO OCUPACIONAL E DEVER DE PREVENÇÃO

*BURNOUT SYNDROME AND EMPLOYER CIVIL LIABILITY IN THE WORKPLACE:
MENTAL HEALTH PROTECTION, OCCUPATIONAL NEXUS, AND THE DUTY OF
PREVENTION*

Eduardo Brizola Ocampos

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Karen Karoline Gomes Ito

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Maria Celeste Hoffmann

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Ronilson Ferreira de Souza

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Glauber Gonçalves Holanda

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Flaviane Liberato Ferreira

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Odair José da Silva

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

DOI: <https://doi.org/10.46550/ilustracao.v7i10.849>

Aceito em: 05.09.2026

Resumo: A síndrome de burnout constitui fenômeno relacionado ao contexto ocupacional e ganhou crescente relevância jurídica diante da intensificação das exigências produtivas, da hiperconectividade, das jornadas prolongadas e dos riscos psicossociais presentes na organização do trabalho. O presente artigo analisa a responsabilidade do empregador diante do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, com ênfase na síndrome de burnout, examinando os fundamentos constitucionais, trabalhistas, previdenciários e civis aplicáveis. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa, método dedutivo e procedimentos bibliográfico, documental e jurisprudencial. São estudados o dever empresarial de proporcionar ambiente laboral seguro e saudável, a caracterização da doença ocupacional, o nexo causal e concausal, a responsabilidade civil, os danos materiais e extrapatrimoniais, a estabilidade acidentária e as medidas preventivas. Também se examina a nova redação da NR-1, vigente desde 26 de maio de 2026, que passou a explicitar a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de

Riscos Ocupacionais. Conclui-se que o diagnóstico de burnout, isoladamente, não conduz à responsabilização automática do empregador; esta depende da análise das condições de trabalho, do nexo entre atividade e adoecimento, do dano e dos pressupostos jurídicos aplicáveis. Ao mesmo tempo, o ordenamento impõe ao empregador deveres concretos de prevenção, identificação e gerenciamento dos riscos ocupacionais, inclusive psicossociais.

Palavras-chave: Síndrome de burnout. Direito do Trabalho. Responsabilidade civil. Saúde mental. Doença ocupacional. Riscos psicossociais.

Abstract: Burnout syndrome is an occupational phenomenon that has gained increasing legal relevance due to intensified productivity demands, hyperconnectivity, long working hours and psychosocial risks in work organization. This article analyzes employer liability for work-related psychological illness, with emphasis on burnout syndrome, examining constitutional, labor, social security and civil law foundations. The research adopts a qualitative approach, deductive method and bibliographic, documentary and case-law procedures. It addresses the employer's duty to provide a safe and healthy workplace, occupational disease, causal and contributory nexus, civil liability, material and non-material damages, employment protection and preventive measures. Special attention is given to the revised Brazilian NR-1, effective since May 26, 2026, which expressly includes work-related psychosocial risk factors within Occupational Risk Management. The study concludes that a burnout diagnosis alone does not automatically establish employer liability; the circumstances of work, causal relationship, damage and applicable legal requirements must be demonstrated. Employers nevertheless have concrete duties to prevent, identify and manage occupational risks, including psychosocial risks.

Keywords: Burnout syndrome. Labor Law. Civil liability. Mental health. Occupational disease. Psychosocial risks.

1 Introdução

A saúde mental no trabalho tornou-se tema central do Direito do Trabalho contemporâneo. Transformações tecnológicas, reorganização produtiva, metas intensificadas, cobranças por desempenho, jornadas extensas e comunicação digital permanente modificaram a forma como trabalhadores vivenciam o ambiente profissional. Embora o trabalho possa constituir fonte de identidade, realização e integração social, condições laborais inadequadas também podem contribuir para o adoecimento físico e psíquico.

Entre os fenômenos associados ao esgotamento profissional destaca-se a síndrome de burnout. Sua análise jurídica exige cautela. Nem todo cansaço, estresse ou insatisfação profissional caracteriza burnout, assim como a existência de diagnóstico clínico não permite concluir automaticamente que determinado empregador é civilmente responsável. É necessário investigar a organização do trabalho, os fatores de risco, a relação entre as atividades desempenhadas e o adoecimento, além dos pressupostos jurídicos da responsabilidade.

A Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana e estabelece, no art. 7º, XXII, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene

e segurança. O inciso XXVIII do mesmo artigo prevê seguro contra acidentes de trabalho, sem excluir a indenização devida pelo empregador quando presentes dolo ou culpa. Esses comandos evidenciam que a proteção à saúde integra o conteúdo fundamental da relação de emprego.

A Lei nº 8.213/1991, por sua vez, equipara determinadas doenças profissionais e doenças do trabalho ao acidente do trabalho. Seus arts. 20 e 21 permitem analisar tanto o nexo causal quanto situações em que o trabalho, embora não seja causa única, contribua diretamente para o adoecimento.

O tema ganhou relevância adicional com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1. A redação do capítulo 1.5 que entrou em vigor em 26 de maio de 2026 passou a explicitar a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A alteração reforça uma perspectiva preventiva: a organização não deve aguardar o adoecimento para agir, mas identificar perigos, avaliar riscos e implementar medidas de prevenção.

O problema de pesquisa consiste em determinar em quais circunstâncias a síndrome de burnout relacionada às condições de trabalho pode gerar responsabilidade do empregador e quais deveres preventivos devem ser observados no ambiente laboral. O objetivo geral é analisar a responsabilidade jurídica empresarial diante do burnout. Como objetivos específicos, busca-se compreender o fenômeno, diferenciá-lo do estresse comum e do assédio moral; examinar a proteção constitucional à saúde; estudar doença ocupacional, nexo causal e concausa; analisar os pressupostos da responsabilidade civil e as consequências trabalhistas e previdenciárias; e discutir medidas de prevenção dos riscos psicossociais.

2 Metodologia

O estudo adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com método dedutivo. Parte-se das normas constitucionais de proteção à dignidade, saúde e segurança para examinar sua aplicação às situações de adoecimento mental relacionado ao trabalho.

A pesquisa utiliza procedimentos bibliográfico, documental e jurisprudencial. São consideradas a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil, a Lei nº 8.213/1991, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho e materiais institucionais do Ministério do Trabalho e Emprego e da Fundacentro.

A investigação procura evitar generalizações. A responsabilidade do empregador é tratada como questão dependente da prova e das circunstâncias concretas, especialmente da existência de dano, nexo causal ou concausal e dos critérios jurídicos de imputação. Também se diferencia a prevenção coletiva dos riscos psicossociais do diagnóstico individual de transtornos mentais.

3 Saúde mental e meio ambiente de trabalho

O conceito jurídico de meio ambiente do trabalho ultrapassa a estrutura física do estabelecimento. Ele envolve a organização das atividades, métodos de gestão, relações interpessoais, ritmo produtivo, jornadas, pausas, metas, autonomia e demais condições capazes de influenciar a saúde do trabalhador.

A Constituição Federal confere especial importância à proteção da saúde e à redução dos riscos ocupacionais. O dever de segurança não se limita à prevenção de acidentes físicos visíveis. A evolução da saúde ocupacional demonstra que riscos de natureza organizacional e psicossocial também podem produzir efeitos relevantes.

A proteção jurídica deve considerar que saúde não corresponde apenas à ausência de lesão física. A exposição prolongada a exigências incompatíveis com os recursos disponíveis, conflitos, violência, assédio, baixa autonomia, sobrecarga ou ausência de suporte pode integrar a análise dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Isso não significa transformar qualquer desconforto profissional em ilícito. Relações de trabalho envolvem cobranças legítimas, avaliações, prazos e responsabilidades. O ponto jurídico está em verificar quando a forma de organização e gestão ultrapassa limites razoáveis e passa a expor trabalhadores a riscos que deveriam ser identificados, avaliados e controlados.

4 Síndrome de burnout: delimitação conceitual

A síndrome de burnout é associada ao esgotamento relacionado ao contexto ocupacional. Sua compreensão jurídica exige delimitação cuidadosa, porque expressões como estresse, ansiedade, depressão, cansaço e burnout são frequentemente utilizadas como sinônimos no discurso cotidiano, embora possuam significados distintos.

O burnout não deve ser diagnosticado juridicamente pelo empregador, pelo trabalhador ou pelo julgador. A avaliação clínica compete aos profissionais habilitados. No processo judicial, documentos médicos e perícia podem ser fundamentais para esclarecer o quadro, suas repercussões e sua possível relação com o trabalho.

Para o Direito, além do diagnóstico, interessa compreender o contexto laboral. A existência de sintomas não basta, por si só, para atribuir responsabilidade à empresa. Da mesma forma, a existência de fatores pessoais ou externos não elimina automaticamente a relevância do trabalho, pois pode haver concausalidade.

A abordagem adequada evita dois erros: banalizar o burnout, utilizando a expressão para qualquer situação de cansaço, ou negar a possibilidade de que determinadas formas de organização do trabalho contribuam substancialmente para o adoecimento mental.

5 Burnout, estresse e assédio moral

Burnout, estresse ocupacional e assédio moral são conceitos relacionados em algumas situações, mas não equivalentes. O estresse pode decorrer de múltiplas fontes e não representa necessariamente doença. O burnout é fenômeno associado ao contexto ocupacional e deve ser analisado tecnicamente. O assédio moral, por sua vez, envolve condutas abusivas que atingem a dignidade do trabalhador e podem ocorrer de forma reiterada.

É possível existir burnout sem assédio moral. Uma organização inadequada do trabalho, com sobrecarga persistente e insuficiência de recursos, pode contribuir para o esgotamento mesmo sem perseguição pessoal. Também pode existir assédio moral sem diagnóstico de burnout.

A distinção é juridicamente importante porque os fundamentos probatórios e as consequências podem variar. Em uma ação envolvendo assédio, examinam-se as condutas praticadas e a violação da dignidade. Em uma controvérsia sobre doença ocupacional, ganham destaque o diagnóstico, a incapacidade, as condições de trabalho, o nexo causal ou concausal e as medidas preventivas adotadas.

Quando os fenômenos coexistem, a análise deve identificar de que maneira as práticas organizacionais ou interpessoais contribuíram para o dano alegado.

6 O dever de prevenção do empregador

O empregador organiza a atividade econômica e exerce poder diretivo, mas também assume deveres de proteção. A Constituição assegura redução dos riscos inerentes ao trabalho, e a legislação infraconstitucional estabelece obrigações relacionadas à segurança e saúde.

O dever preventivo possui dimensão concreta. Não basta reagir após o adoecimento. A gestão de riscos exige identificar perigos, avaliar exposições, adotar controles, acompanhar resultados e revisar medidas quando necessário.

No campo psicossocial, a prevenção deve concentrar-se nos fatores relacionados ao trabalho e à sua organização. Exemplos incluem sobrecarga, desenho inadequado das tarefas, conflitos, violência e assédio, ausência de suporte, baixa clareza de papéis e outras condições que possam produzir risco ocupacional.

A responsabilidade empresarial não significa controlar integralmente a saúde mental de cada pessoa. Significa gerir os riscos relacionados ao trabalho que estão dentro de sua esfera de organização e influência, respeitando a privacidade e evitando práticas discriminatórias.

7 A NR-1 e os riscos psicossociais em 2026

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 constitui marco relevante para o tema. A nova redação do capítulo 1.5, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e posteriormente prorrogada, entrou em vigor em 26 de maio de 2026. O texto passou a explicitar os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

O Ministério do Trabalho e Emprego esclarece que o GRO deve abranger os riscos ocupacionais decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, acidentes e fatores ergonômicos, incluindo expressamente fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. A mudança reforça a necessidade de incorporar esses fatores ao processo de identificação de perigos, avaliação e controle.

A Fundacentro publicou, em 2026, diretrizes voltadas à aplicação da NR-1 com inclusão dos riscos psicossociais, destacando a análise da organização e da gestão do trabalho e a construção de medidas de proteção e promoção da saúde.

A norma não autoriza diagnóstico indiscriminado de trabalhadores nem transforma o PGR em prontuário psicológico. Seu foco é ocupacional e preventivo: identificar condições de trabalho que possam gerar riscos e adotar medidas adequadas de controle.

Para o Direito do Trabalho, essa atualização tende a aumentar a importância documental das medidas de prevenção. Inventário de riscos, plano de ação, registros de avaliação e evidências de medidas adotadas podem ser relevantes para demonstrar como a organização tratou os fatores psicossociais existentes em seu ambiente.

8 Doença ocupacional e equiparação ao acidente do trabalho

A Lei nº 8.213/1991 estabelece que determinadas doenças podem ser consideradas acidente do trabalho para fins previdenciários. O art. 20 diferencia doença profissional e doença do trabalho. A primeira é produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade; a segunda é adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente.

O § 2º do art. 20 também prevê que, em caso excepcional, doença não incluída na relação oficial pode ser considerada acidente do trabalho quando resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente.

Assim, a análise do burnout não deve depender apenas do nome atribuído ao diagnóstico. É necessário investigar se as condições concretas de trabalho contribuíram para o adoecimento e se estão presentes os requisitos legais para o reconhecimento da natureza ocupacional.

A caracterização previdenciária e a responsabilidade civil do empregador são temas relacionados, porém não idênticos. O reconhecimento de benefício acidentário pode constituir elemento relevante, mas a indenização civil possui pressupostos próprios que devem ser analisados pelo Judiciário.

9 Nexo causal e concausalidade

O nexu causal é elemento central nas controvérsias envolvendo doenças ocupacionais. Nas doenças mentais, sua investigação pode ser especialmente complexa, pois o adoecimento frequentemente possui múltiplos fatores.

O art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991 admite a concausalidade ao equiparar ao acidente do trabalho o evento ligado ao trabalho que, embora não tenha sido causa única, tenha contribuído diretamente para morte, redução ou perda da capacidade laboral ou produzido lesão que exija atenção médica.

Isso significa que a existência de fatores pessoais, familiares ou sociais não necessariamente afasta a relação ocupacional. Se o trabalho contribuiu de maneira juridicamente relevante para o quadro, pode haver concausa.

Por outro lado, não se deve presumir o nexo apenas porque o trabalhador possui diagnóstico e está empregado. A perícia, a história clínica, a cronologia dos sintomas, a organização do trabalho, a carga laboral, documentos ocupacionais e outras provas devem ser analisados de forma integrada.

A literatura jurídica recente destaca que a concausa pode fundamentar responsabilização em doenças ocupacionais, embora sua extensão e relevância devam ser consideradas na avaliação do caso e na quantificação de eventual reparação.

10 Responsabilidade civil do empregador

A responsabilidade civil busca reparar danos juridicamente imputáveis. No campo trabalhista, a Constituição, o Código Civil e a legislação laboral formam sistema de proteção aplicável aos danos decorrentes da relação de emprego.

O art. 7º, XXVIII, da Constituição prevê seguro contra acidentes de trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa. Os arts. 186 e 927 do Código Civil fornecem fundamentos gerais para reparação de danos decorrentes de atos ilícitos.

Em regra, a responsabilidade subjetiva exige demonstração de conduta culposa ou dolosa, dano e nexo causal. Em determinadas hipóteses, a ordem jurídica admite responsabilidade objetiva, tema que depende das características da atividade e da interpretação jurisprudencial aplicável.

No burnout, não existe responsabilidade automática decorrente do simples diagnóstico. É necessário examinar se houve falha patronal, exposição a condições inadequadas, descumprimento de deveres de segurança, omissão preventiva ou outra conduta juridicamente relevante, além do nexo e do dano.

A documentação preventiva ganha importância. Uma empresa que identifica riscos, adota medidas eficazes, acompanha resultados e corrige falhas encontra-se em situação probatória distinta daquela que ignora sinais de sobrecarga e mantém práticas potencialmente lesivas.

11 Culpa, omissão e organização do trabalho

A culpa patronal pode decorrer tanto de ação quanto de omissão. Em matéria de saúde mental, a omissão preventiva assume particular importância, pois muitos fatores de risco são produzidos pela forma como o trabalho é planejado e administrado.

Metas podem ser legítimas, mas sua definição deve considerar condições reais de execução. Cobranças por produtividade não autorizam humilhação, ameaça ou exposição vexatória. Jornadas devem respeitar os limites legais, e pausas e repousos não podem ser esvaziados pela cultura de disponibilidade permanente.

A insuficiência crônica de pessoal, quando associada a carga incompatível com os recursos existentes, pode ser elemento relevante na avaliação do risco. Da mesma forma, conflitos persistentes ignorados pela gestão podem revelar falha organizacional.

A análise jurídica deve evitar fórmulas simplistas. O empregador não responde por todo adoecimento ocorrido durante o contrato, mas também não pode alegar desconhecimento quando os riscos decorrem de sua própria estrutura de gestão e poderiam razoavelmente ser identificados e controlados.

12 Jornada excessiva, metas e hiperconectividade

Jornadas prolongadas, ausência de recuperação adequada e comunicação profissional permanente podem integrar o conjunto de fatores analisados em casos de esgotamento. A duração do trabalho possui função protetiva porque limita o período de subordinação e preserva tempo destinado ao descanso, lazer e vida privada.

A hiperconectividade ampliou a possibilidade de prolongamento informal da jornada. Mensagens, e-mails e sistemas corporativos permitem que o empregado continue recebendo demandas após o encerramento do expediente.

Metas, por sua vez, não são ilícitas em si. A gestão por resultados faz parte de inúmeras atividades. O problema surge quando metas são estruturalmente inalcançáveis, acompanhadas de humilhação, ameaça, exposição pública ou exigência sistemática de trabalho além dos limites.

Em eventual controvérsia sobre burnout, esses elementos não devem ser analisados isoladamente. O conjunto da organização do trabalho, a duração e intensidade da exposição, a autonomia, os recursos disponíveis e as respostas empresariais aos sinais de risco são fatores relevantes.

13 Assédio moral e adoecimento

O assédio moral pode atuar como fator de adoecimento quando expõe o trabalhador a condutas abusivas reiteradas, constrangimento, isolamento ou humilhação. Entretanto, a responsabilidade por burnout não depende necessariamente da existência de assédio.

Essa distinção evita que todo caso de adoecimento mental seja enquadrado automaticamente como assédio. Uma organização pode produzir riscos psicossociais graves por sobrecarga e deficiência de gestão sem que exista perseguição individualizada.

Quando houver alegação de assédio, a prova das condutas assume papel central. Mensagens, e-mails, testemunhos, registros internos e documentos podem contribuir para reconstruir a realidade do ambiente laboral.

Empresas devem possuir canais seguros para recebimento de relatos, mecanismos de apuração e medidas de proteção contra retaliação. A prevenção não se resume à existência formal de código de ética; depende da efetividade dos procedimentos e do comportamento das lideranças.

14 Danos morais, materiais e existenciais

O adoecimento ocupacional pode produzir diferentes espécies de prejuízo. Danos materiais podem envolver despesas médicas e perda ou redução da capacidade de trabalho. Em hipóteses juridicamente cabíveis, podem surgir discussões sobre pensionamento.

Danos extrapatrimoniais atingem bens imateriais da pessoa. A CLT disciplina a reparação de danos extrapatrimoniais nos arts. 223-A e seguintes e reconhece bens como saúde, intimidade, autoestima e integridade física.

A indenização não deve ser tratada como consequência automática de qualquer diagnóstico. É necessário demonstrar os pressupostos da responsabilidade e avaliar a extensão concreta do dano.

O chamado dano existencial pode ser discutido quando o prejuízo interfere de modo relevante na vida pessoal e nos projetos do trabalhador. Sua caracterização também exige análise concreta, não se confundindo automaticamente com sofrimento, doença ou realização de horas extras.

15 Repercussões previdenciárias e estabilidade

Quando o adoecimento é reconhecido como relacionado ao trabalho, podem surgir repercussões previdenciárias e trabalhistas. A Lei nº 8.213/1991 disciplina benefícios por incapacidade e a proteção decorrente de acidente do trabalho.

O art. 118 estabelece garantia de manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do benefício por incapacidade temporária de natureza acidentária, observados os requisitos legais e a jurisprudência aplicável.

A Comunicação de Acidente de Trabalho também possui relevância na documentação dos eventos e doenças relacionados ao trabalho. A ausência de emissão empresarial não impede, por si só, toda discussão posterior sobre a natureza ocupacional, pois o sistema jurídico admite outros mecanismos de comunicação e reconhecimento.

É importante diferenciar incapacidade previdenciária de responsabilidade civil. O benefício possui finalidade de proteção social, enquanto a indenização civil depende da demonstração dos pressupostos próprios da responsabilidade do empregador.

16 Prova e perícia nos casos de burnout

A prova em casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho é frequentemente complexa. A perícia médica pode esclarecer diagnóstico, incapacidade, evolução clínica e elementos relacionados ao nexo. Dependendo do caso, a análise do ambiente e da organização do trabalho também pode ser necessária.

Documentos ocupacionais, registros de jornada, comunicações internas, metas, avaliações, afastamentos, relatórios de segurança e saúde e medidas adotadas pela empresa podem compor o conjunto probatório.

A prova testemunhal pode auxiliar na compreensão da rotina, do estilo de gestão, da carga de trabalho e da existência de práticas abusivas. Entretanto, depoimentos devem ser avaliados em conjunto com os demais elementos.

A natureza multifatorial dos transtornos mentais exige prudência. A decisão jurídica deve evitar tanto a presunção de que todo adoecimento é causado pelo trabalho quanto a conclusão oposta de que fatores pessoais sempre rompem o nexo.

17 Dever de acomodação, retorno e não discriminação

O retorno ao trabalho após afastamento por adoecimento mental requer gestão cuidadosa. A reinserção inadequada pode agravar o quadro, especialmente quando o trabalhador retorna às mesmas condições que contribuíram para o afastamento sem qualquer avaliação ou ajuste.

A empresa deve observar as normas de saúde ocupacional, as recomendações médicas pertinentes e os limites legais de acesso a informações de saúde. A proteção da privacidade é essencial.

Práticas discriminatórias relacionadas ao histórico de adoecimento podem gerar novas violações. A gestão deve concentrar-se na aptidão, nas limitações funcionais quando existentes e nas medidas necessárias para trabalho seguro.

A prevenção secundária e terciária complementa a prevenção primária. Além de evitar novos casos, é necessário reduzir agravamentos e favorecer retorno sustentável ao trabalho.

18 Programas de prevenção e governança

Uma política eficaz de saúde mental ocupacional deve integrar a governança de segurança e saúde no trabalho. A atuação isolada do setor de recursos humanos é insuficiente quando os fatores de risco estão incorporados ao desenho das tarefas ou ao modelo de gestão.

A alta administração, gestores, profissionais de segurança e saúde, trabalhadores e representantes internos devem participar da identificação de problemas e da construção de soluções. A NR-1 reforça a participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos.

Medidas preventivas podem incluir revisão de cargas, dimensionamento adequado, clareza de funções, melhoria dos fluxos, combate ao assédio, fortalecimento de apoio gerencial, respeito aos descansos e mecanismos de participação.

A adoção de programas genéricos de bem-estar não substitui o controle dos fatores organizacionais. Oferecer palestras sobre resiliência, por exemplo, não resolve sobrecarga estrutural. A prevenção deve atuar prioritariamente sobre as fontes de risco relacionadas ao trabalho.

19 Limites do poder diretivo

O poder diretivo permite ao empregador organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação laboral. Todavia, deve ser exercido em conformidade com os direitos fundamentais e com a função protetiva do Direito do Trabalho.

A cobrança por desempenho deve respeitar a dignidade. O monitoramento deve observar proporcionalidade e privacidade. A organização da jornada deve respeitar limites legais. A comunicação deve evitar cultura de disponibilidade permanente quando não houver justificativa jurídica e operacional.

A eficiência empresarial não é incompatível com proteção à saúde. Pelo contrário, ambientes organizados e previsíveis tendem a reduzir afastamentos, conflitos e rotatividade.

O debate sobre burnout demonstra que o poder diretivo possui também dimensão de responsabilidade: quem organiza o trabalho deve considerar os riscos produzidos pela própria organização.

20 Prevenção dos riscos psicossociais

A prevenção de riscos psicossociais deve ser baseada na realidade de cada organização. Não existe questionário único ou solução universal capaz de substituir a análise técnica do trabalho.

O primeiro passo é compreender atividades, processos, demandas e grupos expostos. Em seguida, devem ser avaliados os riscos e priorizadas medidas conforme sua relevância. O plano de ação precisa conter medidas concretas e permitir acompanhamento de sua eficácia.

A participação dos trabalhadores é relevante porque eles conhecem dificuldades práticas nem sempre percebidas pelos níveis de gestão. Essa participação deve ocorrer sem retaliação e com respeito à confidencialidade.

As medidas podem ser organizacionais, técnicas, administrativas e educativas. O objetivo não é eliminar toda pressão inerente ao trabalho, mas evitar níveis e formas de exposição que produzam risco inaceitável à saúde.

21 Responsabilidade objetiva e atividades de risco

A responsabilidade objetiva constitui tema específico e não deve ser generalizada para todo caso de burnout. O Código Civil prevê hipótese de obrigação de reparar independentemente de culpa quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para direitos de terceiros.

A aplicação desse regime às relações de trabalho depende das circunstâncias e da jurisprudência. Mesmo quando se discute responsabilidade objetiva, continuam relevantes a existência do dano e o nexo com a atividade.

No campo do adoecimento mental, é especialmente importante evitar a conclusão de que qualquer profissão estressante gera automaticamente responsabilidade objetiva. A caracterização jurídica da atividade de risco possui critérios próprios.

Quando não se aplica responsabilidade objetiva, a análise da culpa empresarial permanece central, especialmente quanto ao cumprimento dos deveres de prevenção e à gestão das condições de trabalho.

22 Análise crítica

A crescente atenção ao burnout representa avanço na proteção da saúde do trabalhador, mas também exige rigor conceitual. A banalização do termo pode prejudicar tanto trabalhadores efetivamente adoecidos quanto empresas que precisam compreender objetivamente seus deveres.

O Direito deve evitar respostas automáticas. Nem toda cobrança é assédio; nem todo estresse é burnout; nem todo burnout é necessariamente causado exclusivamente pelo trabalho; e nem todo diagnóstico gera responsabilidade civil. Em sentido inverso, não é aceitável ignorar condições laborais comprovadamente nocivas sob o argumento genérico de predisposição individual.

A atualização da NR-1 reforça uma mudança de enfoque. A discussão deixa de ocorrer apenas depois do dano e passa a enfatizar prevenção e gerenciamento. Essa perspectiva é coerente com a Constituição, que assegura redução dos riscos inerentes ao trabalho.

A responsabilidade jurídica deve funcionar em conjunto com políticas preventivas. O objetivo maior não é apenas indenizar doenças já instaladas, mas organizar o trabalho de forma a reduzir a probabilidade de adoecimento.

23 Conclusão

A síndrome de burnout evidencia os desafios do Direito do Trabalho diante das transformações contemporâneas na organização produtiva. A intensificação das demandas, a hiperconectividade, as jornadas prolongadas e determinadas práticas de gestão podem integrar cenários de risco psicossocial que exigem prevenção.

O estudo demonstrou que a proteção da saúde mental encontra fundamento constitucional no direito à saúde, na dignidade da pessoa humana e na redução dos riscos inerentes ao trabalho. A Lei nº 8.213/1991 permite reconhecer doenças relacionadas às condições de trabalho e admite a concausalidade quando o trabalho contribui diretamente para o dano, ainda que não seja sua causa única.

A responsabilidade civil do empregador, contudo, não decorre automaticamente do diagnóstico de burnout. Em cada caso devem ser analisados o dano, o nexo causal ou concausal, a conduta empresarial e o regime de responsabilidade aplicável. Fatores pessoais ou externos podem ser relevantes, mas não excluem necessariamente a participação do trabalho.

A nova redação da NR-1, vigente desde 26 de maio de 2026, fortalece a dimensão preventiva ao explicitar a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A mudança exige que organizações incorporem esses fatores aos processos de identificação, avaliação e controle dos riscos.

A prevenção adequada não se limita a ações individuais de bem-estar. Deve alcançar a organização do trabalho, as cargas, os recursos, as relações de poder, as jornadas, a comunicação, as metas e os mecanismos de participação e proteção.

Conclui-se que a proteção jurídica contra o burnout depende de equilíbrio entre rigor probatório e efetividade preventiva. O empregador não pode ser transformado em garantidor universal de toda condição de saúde mental, mas deve responder pela esfera de riscos que organiza, controla ou negligencia. Um ambiente de trabalho juridicamente adequado é aquele que concilia produtividade com respeito aos limites humanos e incorpora a saúde mental como componente efetivo da segurança e saúde ocupacional.

Referências

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF:

Presidência da República, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de interpretação e aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026.

FUNDACENTRO. Diretrizes para aplicar a NR-1 com a inclusão dos riscos psicossociais: analisar a organização e gestão do trabalho para intervir. São Paulo: Fundacentro, 2026.

GEWEHR, Mathias Felipe. A concausa como hipótese de responsabilização do empregador nas doenças ocupacionais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 91, n. 4, 2025.

PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. Responsabilidade civil do empregador e o nexo de causalidade nas doenças ocupacionais. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, n. 3, p. 10-25, 2018.

SENA, Kamilla Rafaely Rocha de; NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da proteção à saúde do trabalhador: responsabilidade civil do empregador decorrente de doença profissional. 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Internacional de Doenças – CID-11. Genebra: OMS.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Segurança e saúde no trabalho: princípios e instrumentos internacionais. Genebra: OIT.