

SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E OS DESAFIOS NA COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL

BURNOUT SYNDROME IN LABOR RELATIONS: EMPLOYER RESPONSIBILITY AND
THE CHALLENGES IN PROVING CAUSATION

Nájila Honorato do Nascimento¹
Taiana Levinne Carneiro Cordeiro²

RESUMO: A Síndrome de Burnout tem se consolidado como uma das principais doenças ocupacionais da contemporaneidade, especialmente em razão das transformações nas relações de trabalho, da intensificação da produtividade e das constantes pressões psicológicas presentes no ambiente laboral. Caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente do estresse crônico relacionado ao trabalho, a síndrome passou a receber maior atenção do ordenamento jurídico e das instituições de saúde, sobretudo após seu reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno associado ao contexto ocupacional. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar a Síndrome de Burnout sob a ótica do Direito do Trabalho, com ênfase na responsabilidade do empregador e nos desafios relacionados à comprovação do nexo causal. A metodologia utilizada consistiu em pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e documental, com análise de doutrinas, artigos científicos, legislações, jurisprudências e normas relacionadas à saúde e segurança do trabalhador. Os resultados demonstraram que a caracterização jurídica da Síndrome de Burnout ainda enfrenta dificuldades práticas, principalmente quanto à comprovação do vínculo entre o adoecimento psíquico e as condições de trabalho, o que impacta diretamente no reconhecimento da responsabilidade civil do empregador. Verificou-se, ainda, que ambientes laborais excessivamente competitivos, jornadas exaustivas e ausência de políticas de prevenção contribuem significativamente para o adoecimento mental dos trabalhadores. Concluiu-se que a prevenção da Síndrome de Burnout exige atuação conjunta entre empregadores, Estado e sociedade, sendo indispensável a adoção de medidas efetivas de proteção à saúde mental no ambiente de trabalho.

1

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Direito do Trabalho. Responsabilidade do empregador.

ABSTRACT: Burnout Syndrome has become one of the main occupational diseases of our time, especially due to transformations in labor relations, the intensification of productivity, and the constant psychological pressures present in the work environment. Characterized by physical and emotional exhaustion resulting from chronic work-related stress, the syndrome has received greater attention from the legal system and health institutions, particularly after its recognition by the World Health Organization as a phenomenon associated with the occupational context. In this context, the present study aimed to analyze Burnout Syndrome from the perspective of Labor Law, with emphasis on employer responsibility and the challenges related to proving causality. The methodology used consisted of qualitative research, of an exploratory and descriptive nature, developed through bibliographic and documentary review, with analysis of doctrines, scientific articles, legislation, jurisprudence, and regulations related to worker health and safety. The results demonstrated that the legal characterization of Burnout Syndrome still faces practical difficulties, mainly regarding proving the link between mental illness and working conditions, which directly impacts the recognition of the employer's civil liability. It was also found that excessively competitive work environments, exhausting work schedules, and the absence of prevention policies contribute significantly to the mental illness of workers. It was concluded that the prevention of Burnout Syndrome requires joint action between employers, the State, and society, and the adoption of effective measures to protect mental health in the workplace is indispensable.

Keywords: Burnout Syndrome. Labor Law. Employer Liability.

¹ Acadêmica do Curso de Direito – 9º semestre. Faculdade de Ilhéus – CESUPI.

² Mestra Doutora e Professora. Orientadora. Faculdade de Ilhéus.

I INTRODUÇÃO

A intensificação das transformações nas relações de trabalho contemporâneas, impulsionadas pela globalização, pela reestruturação produtiva e pela crescente flexibilização das normas laborais, tem gerado impactos significativos no campo jurídico, especialmente no que se refere à proteção da saúde do trabalhador (Delgado, 2020).

Nesse contexto, a Síndrome de Burnout assume relevância não apenas como fenômeno clínico e psicossocial, mas sobretudo como objeto de análise jurídica, na medida em que desafia os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho e da responsabilidade civil (Gonçalves, 2021). A crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho evidencia a necessidade de reinterpretação das normas jurídicas à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (Brasil, 2025).

A Síndrome de Burnout, classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças - CID-11 como fenômeno ocupacional, caracteriza-se como resultado do estresse crônico no trabalho não gerenciado de forma correta, manifestando-se por exaustão emocional, distanciamento afetivo e redução da eficácia profissional (OMS, 2019).

Tal reconhecimento possui implicações diretas no âmbito jurídico, sobretudo no que tange à sua equiparação às doenças ocupacionais, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, que considera como acidente de trabalho as enfermidades adquiridas ou desencadeadas em função das condições laborais (Brasil, 1991). Assim, o burnout passa a integrar o rol de patologias passíveis de tutela jurídica, tanto na esfera previdenciária quanto na trabalhista (COFEN, 2025).

Sob a perspectiva do Direito do Trabalho, destaca-se o dever do empregador de garantir um ambiente laboral seguro e saudável, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, bem como nas normas infraconstitucionais e regulamentares que disciplinam a saúde e segurança no trabalho (Brasil, 1988).

Esse dever não se restringe à integridade física do trabalhador, abrangendo também sua saúde mental, especialmente diante da ampliação do conceito de meio ambiente do trabalho, que passou a incluir fatores psicossociais, como assédio moral, sobrecarga de tarefas e metas abusivas (Brasil, 2025). Nesse sentido, a omissão do empregador na prevenção de tais riscos pode configurar ilícito trabalhista e ensejar responsabilidade civil (Delgado, 2020).

A responsabilização do empregador nos casos de Síndrome de Burnout fundamenta-se, em regra, na teoria da responsabilidade subjetiva, exigindo a comprovação da conduta culposa ou dolosa, do dano e do nexo causal, conforme disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil

(Brasil, 2002).

Contudo, parte da doutrina e da jurisprudência tem admitido a aplicação da responsabilidade objetiva, sobretudo em atividades de risco, com base no parágrafo único do artigo 927, ampliando a proteção ao trabalhador diante da dificuldade probatória inerente aos transtornos psíquicos (Legale, 2026). Essa evolução revela uma tendência de fortalecimento do princípio da proteção e da função social da empresa (Gonçalves, 2021).

Entretanto, a principal controvérsia jurídica reside na comprovação do nexo causal entre o ambiente de trabalho e o desenvolvimento da síndrome. Diferentemente das doenças ocupacionais clássicas, cuja relação com o labor é mais evidente, o burnout apresenta natureza multifatorial, envolvendo aspectos subjetivos e externos ao ambiente laboral, o que dificulta a delimitação da responsabilidade patronal (Maslach; Leiter, 2016).

Nesse contexto, ganha relevância a teoria da concausa, prevista no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, segundo a qual o trabalho não precisa ser a causa exclusiva do dano, bastando que tenha contribuído de forma relevante para o adoecimento (Migalhas, 2024). A aplicação dessa teoria tem sido fundamental para reconhecimento judicial de doenças psíquicas como ocupacionais (Oliveira, 2022).

A produção de prova, nesse cenário, assume papel central, sendo frequentemente baseada em perícias médicas e psicológicas, análise das condições organizacionais e depoimentos testemunhais. A ausência de critérios objetivos e uniformes para a caracterização do burnout como doença ocupacional gera insegurança jurídica e decisões divergentes no âmbito da Justiça do Trabalho, o que reforça a necessidade de consolidação de entendimentos jurisprudenciais e aprimoramento das normas técnicas (Dejours, 2019)

Ademais, a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao incluir expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representa um avanço significativo na prevenção de doenças mentais relacionadas ao trabalho, impondo ao empregador o dever de identificar, avaliar e mitigar tais riscos (Brasil, 2025).

Essa mudança normativa evidencia a transição de um modelo reativo, centrado na reparação do dano, para um modelo preventivo, alinhado às diretrizes internacionais de promoção da saúde ocupacional (Barros, 2017).

Nesse sentido, considerando a evolução do reconhecimento jurídico das doenças ocupacionais de natureza psíquica e as dificuldades inerentes à sua comprovação, impõe-se a formulação de uma questão-problema que transcenda a mera descrição do fenômeno e direcione a investigação para um conflito jurídico concreto (Dejours, 2019).

Diante disso, o estudo teve à seguinte problemática: em que medida é possível imputar responsabilidade civil ao empregador pelos danos decorrentes da Síndrome de Burnout, diante das dificuldades na comprovação do nexos causal entre o adoecimento psíquico e o ambiente de trabalho?

Sendo assim, o presente estudo teve como objetivo principal analisar a Síndrome de Burnout sob a ótica do Direito do Trabalho, com ênfase na responsabilidade do empregador e nos desafios relacionados à comprovação do nexos causal. O estudo justifica-se pela sua elevada relevância jurídica, social e acadêmica, especialmente diante do crescimento expressivo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho e necessidade de aprimoramento dos mecanismos de tutela jurídica da saúde do trabalhador.

Em um cenário marcado por intensas transformações nas dinâmicas laborais, como a ampliação de metas produtivas, a intensificação da jornada e a precarização de vínculos, a saúde mental passou a ocupar posição central no debate jurídico contemporâneo, exigindo respostas normativas mais eficazes e sensíveis à complexidade desses fenômenos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A evolução das relações de trabalho e os impactos na saúde mental do trabalhador

4

As relações de trabalho sofreram profundas transformações ao longo das últimas décadas, especialmente em razão do avanço da globalização econômica, do desenvolvimento tecnológico e da reorganização dos modelos produtivos. A busca incessante por competitividade e maximização dos lucros provocou mudanças significativas na estrutura organizacional das empresas, intensificando mecanismos de controle, produtividade e desempenho.

Nesse cenário, o trabalhador passou a ser submetido a novas formas de pressão psicológica, exigências excessivas e insegurança profissional, fatores que têm contribuído diretamente para o crescimento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, entre eles a Síndrome de Burnout (Freitas; Boynard, 2024).

A reestruturação do sistema produtivo contemporâneo, fortemente influenciada pelo modelo neoliberal e pela flexibilização das relações laborais, alterou significativamente a dinâmica entre capital e trabalho. A substituição de vínculos estáveis por formas mais flexíveis de contratação, aliada à intensificação do uso de tecnologias digitais, promoveu um ambiente marcado pela instabilidade e pela constante cobrança por resultados.

De acordo com Oliveira e Pinto (2025), a precarização laboral passou a representar um dos principais fatores de adoecimento psíquico, sobretudo em razão da insegurança econômica,

da sobrecarga emocional e da fragilização das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Além disso, a lógica produtivista característica do capitalismo contemporâneo ampliou a cultura da alta performance, impondo metas excessivas e jornadas cada vez mais intensas.

Em muitos setores, o trabalhador permanece conectado ao ambiente profissional mesmo fora do expediente, especialmente em razão do uso contínuo de ferramentas digitais e da expansão do teletrabalho. Essa hiperconectividade reduz os períodos de descanso e compromete o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, favorecendo o surgimento de doenças relacionadas ao estresse ocupacional (Ezaias, 2024).

A intensificação das jornadas e a pressão constante por produtividade constituem elementos centrais na deterioração da saúde mental do trabalhador. A cultura organizacional baseada em desempenho extremo, competitividade exacerbada e cobrança permanente produz um ambiente psicologicamente desgastante, marcado por ansiedade, exaustão emocional e sensação de incapacidade. Segundo Dejours (2015), o sofrimento psíquico decorrente do trabalho está diretamente relacionado às formas de organização laboral que desconsideram os limites físicos e emocionais do indivíduo, transformando o trabalho em fonte de adoecimento ao invés de realização pessoal.

Nesse contexto, destaca-se que o adoecimento mental não decorre exclusivamente de fatores individuais, mas também das condições estruturais e organizacionais do ambiente de trabalho. Almeida (2023) sustenta que os aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente laboral influenciam diretamente o equilíbrio psíquico do trabalhador, sendo indispensável compreender a saúde mental como parte integrante do meio ambiente do trabalho equilibrado.

O meio ambiente do trabalho saudável passou, assim, a ser compreendido como um verdadeiro direito fundamental do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 elevou a proteção do meio ambiente laboral à condição de garantia constitucional, especialmente por meio dos artigos 7º, inciso XXII, 200, inciso VIII, e 225, assegurando a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a proteção da saúde do trabalhador (Brasil, 1988). Tal proteção não se limita aos riscos físicos ou biológicos, abrangendo igualmente os riscos psicossociais que afetam a integridade mental e emocional do indivíduo.

A doutrina contemporânea reconhece que a saúde mental integra o conceito amplo de saúde previsto constitucionalmente. Nesse sentido, Almeida e Oliveira (2024) afirmam que a dignidade da pessoa humana constitui fundamento essencial da tutela jurídica da saúde mental no ambiente laboral, impondo ao empregador o dever de assegurar condições de trabalho

compatíveis com a preservação da integridade psíquica do trabalhador.

Sob a perspectiva do Direito do Trabalho, a proteção da saúde do trabalhador decorre diretamente dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. O ordenamento jurídico brasileiro atribui ao empregador o dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, cabendo-lhe adotar medidas preventivas destinadas à redução dos riscos ocupacionais, inclusive aqueles relacionados à saúde mental.

Tal obrigação foi reforçada recentemente pela atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a reconhecer expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliando a responsabilidade empresarial na prevenção do adoecimento psíquico. A saúde mental do trabalhador deixou de ser entendida apenas como questão médica ou psicológica, assumindo também dimensão jurídica e social (Brasil, 2025).

O crescimento expressivo dos afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho evidencia a necessidade de fortalecimento das políticas de prevenção e proteção jurídica. Estudos recentes apontam que a ausência de mecanismos eficazes de proteção contribui para a judicialização crescente das demandas relacionadas ao burnout e demais doenças psíquicas ocupacionais (Oliveira; Pinto, 2025).

Portanto, a evolução das relações de trabalho contemporâneas demonstra que o modelo produtivo atual, marcado pela intensificação da produtividade e pela precarização das condições laborais, tem produzido impactos profundos na saúde mental dos trabalhadores. Diante disso, torna-se indispensável compreender o meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental e reconhecer a proteção da saúde mental como elemento essencial para a efetivação da dignidade humana nas relações laborais.

2.2 Saúde mental e meio ambiente do trabalho

A saúde mental nas relações de trabalho tornou-se um dos principais temas debatidos no âmbito jurídico, social e organizacional contemporâneo, especialmente diante do crescimento expressivo dos transtornos psíquicos relacionados às condições laborais. O aumento dos casos de ansiedade, depressão, estresse ocupacional e Síndrome de Burnout evidencia que o ambiente de trabalho exerce influência direta sobre o equilíbrio emocional e psicológico do trabalhador.

Nesse contexto, a saúde mental deixou de ser compreendida apenas como questão individual ou médica, passando a integrar a própria concepção de meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável, cuja proteção constitui dever jurídico do empregador e direito

fundamental do trabalhador (Faria; Servo; Cardoso, 2024).

O conceito de saúde mental nas relações laborais está relacionado à preservação do bem-estar psíquico, emocional e social do trabalhador diante das exigências impostas pelo ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde define saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de desenvolver suas habilidades, lidar com as tensões normais da vida exercer suas atividades produtivas de forma satisfatória (Galli, 2025).

No âmbito laboral, essa definição assume contornos específicos, pois envolve a interação entre fatores organizacionais, relações interpessoais, exigências produtivas e condições ambientais capazes de afetar diretamente a integridade psicológica do trabalhador. Sob a perspectiva jurídica, o meio ambiente do trabalho é compreendido como o conjunto de condições físicas, organizacionais, psicológicas e sociais nas quais o trabalhador desenvolve suas atividades profissionais (Galli, 2025).

A Constituição Federal de 1988 elevou o meio ambiente do trabalho equilibrado à categoria de direito fundamental, especialmente por meio dos artigos 7^o, inciso XXII, 200, inciso VIII, e 225, assegurando a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a proteção da saúde do trabalhador (Brasil, 1988). Dessa forma, a proteção jurídica não se restringe aos riscos físicos e biológicos tradicionalmente associados à segurança do trabalho, abrangendo também os riscos psicossociais que comprometem a saúde mental dos empregados.

Nesse sentido, Almeida (2021) sustenta que o meio ambiente do trabalho deve ser analisado de forma ampla, considerando aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais que influenciam diretamente o equilíbrio labor-ambiental e saúde mental do trabalhador. O autor destaca que a degradação do ambiente laboral não decorre apenas de condições materiais inadequadas, mas também de fatores subjetivos relacionados à dinâmica organizacional, como pressão, competitividade extrema e ausência de suporte emocional.

Os riscos psicossociais representam um dos principais fatores de adoecimento mental no ambiente laboral contemporâneo. Tais riscos decorrem da forma como o trabalho é organizado, executado e gerenciado, envolvendo elementos como metas abusivas, jornadas exaustivas, insegurança profissional, assédio moral, sobrecarga de tarefas e ausência de reconhecimento profissional.

Conforme Ezaias (2024), os riscos psicossociais configuram fatores organizacionais capazes de comprometer integridade psíquica do trabalhador, sendo atualmente reconhecidos como elementos centrais na discussão sobre saúde ocupacional e responsabilidade do empregador. A relevância jurídica desses riscos foi ampliada com a atualização da Norma

Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que passou a exigir expressamente a identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Essa alteração normativa representa importante avanço na tutela da saúde mental do trabalhador, na medida em que impõe às empresas o dever preventivo de monitorar fatores capazes de desencadear adoecimento psíquico (Ferreira et al., 2025).

O estresse ocupacional constitui uma das principais manifestações dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Embora o estresse seja uma resposta natural do organismo diante de situações de pressão, sua exposição contínua e intensa pode desencadear graves consequências físicas e emocionais. No ambiente laboral, o estresse prolongado tende a evoluir para quadros mais severos de adoecimento psíquico, como ansiedade generalizada, depressão e Síndrome de Burnout.

Costa Júnior et al. (2025) afirmam que o estresse ocupacional está diretamente relacionado à intensificação das demandas laborais e à ausência de mecanismos institucionais de proteção psicológica, tornando-se um dos maiores desafios da saúde do trabalhador na contemporaneidade. Além disso, a cultura organizacional exerce influência determinante no processo de adoecimento mental dos trabalhadores.

Ambientes corporativos marcados por competitividade excessiva, cobranças abusivas, metas inalcançáveis e ausência de reconhecimento tendem a favorecer o surgimento de sofrimento psíquico e exaustão emocional. A cultura empresarial baseada exclusivamente em produtividade e desempenho frequentemente naturaliza práticas nocivas à saúde mental, contribuindo para a banalização do sofrimento laboral.

Segundo Silva e Souza (2025), muitas organizações ainda tratam o adoecimento psíquico como fragilidade individual, ignorando os fatores estruturais e organizacionais que contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Dejours (2015), ao analisar a psicodinâmica do trabalho, destaca que determinadas formas de organização laboral produzem sofrimento psíquico ao impor ao trabalhador condições incompatíveis com seus limites emocionais e subjetivos.

Para o autor, o trabalho pode tanto promover realização pessoal quanto desencadear adoecimento mental, dependendo da maneira como é estruturado e gerenciado dentro das organizações. Essa perspectiva evidencia que a saúde mental não depende exclusivamente da resistência individual do trabalhador, mas das condições objetivas e subjetivas do meio ambiente laboral.

Ademais, a crescente judicialização das demandas envolvendo doenças psíquicas demonstra que a saúde mental passou a integrar de forma definitiva o campo da tutela jurídica trabalhista. O aumento dos afastamentos previdenciários relacionados a transtornos mentais e o crescimento das ações indenizatórias por danos psicológicos reforçam a necessidade de fortalecimento das políticas preventivas e da responsabilização empresarial diante da negligência quanto aos riscos psicossociais (Silva; Souza, 2025).

2.3 Síndrome de Burnout: conceitos, características e reconhecimento jurídico

A Síndrome de Burnout constitui um transtorno psíquico relacionado diretamente ao ambiente e às condições de trabalho, caracterizando-se pelo esgotamento físico, emocional e mental decorrente da exposição prolongada a situações de estresse ocupacional crônico. O termo “burnout” deriva da língua inglesa e significa, literalmente, “queimar por completo” ou “consumir-se até a exaustão”, sendo utilizado para representar o desgaste intenso experimentado pelo trabalhador diante de pressões laborais excessivas (Dejours, 2015).

A origem do termo burnout é atribuída ao psiquiatra Herbert Freudenberger, que, na década de 1970, observou sintomas de exaustão extrema, desmotivação e perda de energia em profissionais que atuavam em clínicas de assistência social e saúde mental nos Estados Unidos. Freudenberger descreveu o burnout como um estado de fadiga física e psicológica resultante da dedicação intensa ao trabalho, especialmente em profissões marcadas por elevado envolvimento emocional (Freudenberger, 1974).

Posteriormente, os estudos desenvolvidos por Christina Maslach foram fundamentais para a consolidação científica da síndrome. A autora estruturou o conceito moderno de burnout a partir de três dimensões centrais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Além disso, elaborou o Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento amplamente utilizado para identificação e avaliação da síndrome em diferentes contextos profissionais (Maslach; Leiter, 2016).

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), o burnout não deve ser compreendido como simples cansaço decorrente do trabalho, mas como uma resposta psicológica complexa associada à exposição contínua a ambientes organizacionais desgastantes, marcados por pressão excessiva, falta de reconhecimento e desequilíbrio entre demandas e capacidade emocional do trabalhador. Nesse sentido, a síndrome passou a ser analisada não apenas sob a perspectiva médica, mas também jurídica e organizacional.

Embora frequentemente confundidos, o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout

não se confundem juridicamente ou clinicamente. O estresse ocupacional representa uma reação natural do organismo diante de situações de pressão ou desafio, podendo ser episódico e reversível. Já o burnout configura estágio mais grave e crônico de adoecimento psíquico, resultante da persistência do estresse laboral sem mecanismos adequados de enfrentamento ou suporte organizacional (Ezaias, 2024).

Enquanto o estresse pode ocorrer em diferentes contextos da vida cotidiana, o burnout possui relação direta e específica com o ambiente de trabalho, circunstância que justifica sua relevância jurídica no âmbito das doenças ocupacionais. Além disso, estudos recentes demonstram que as transformações contemporâneas nas relações laborais intensificaram significativamente os fatores desencadeadores do burnout. A cultura da hiperprodutividade, a pressão por desempenho e a instabilidade profissional passaram a constituir elementos estruturais do adoecimento psíquico nas organizações modernas (Freitas; Boynard, 2024).

A Síndrome de Burnout apresenta características próprias que permitem diferenciá-la de outros transtornos relacionados ao trabalho. A principal delas é a exaustão emocional, considerada a dimensão central da síndrome. Trata-se de um estado de desgaste intenso, no qual o trabalhador sente-se emocionalmente esgotado, sem energia física ou psicológica para desempenhar suas atividades profissionais. Esse quadro geralmente decorre da exposição contínua a pressões excessivas, metas abusivas e jornadas intensas (Maslach; Leiter, 2016).

Outra característica relevante é a despersonalização, que se manifesta pela adoção de comportamentos frios, indiferentes e distantes em relação às pessoas com quem o trabalhador se relaciona profissionalmente. Nessa dimensão, o indivíduo passa a desenvolver sentimentos de insensibilidade, irritabilidade, cinismo, usando distanciamento como mecanismo de defesa diante do sofrimento psíquico causado pelo trabalho (Tamayo; Tróccoli, 2009).

A redução da realização profissional constitui a terceira dimensão da síndrome, caracterizada pela perda de satisfação com o trabalho e pela sensação de incompetência ou fracasso profissional. O trabalhador passa a perceber suas atividades como inúteis ou sem significado, reduzindo significativamente sua motivação e autoestima profissional (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

Os sintomas da Síndrome de Burnout não se limitam ao aspecto psicológico, abrangendo também consequências físicas, emocionais e sociais. Entre os sintomas físicos mais frequentes destacam-se fadiga constante, distúrbios do sono, dores musculares, cefaleias e alterações gastrointestinais. No plano emocional, observam-se ansiedade, irritabilidade, depressão, sensação de incapacidade e isolamento social. Já no âmbito social e profissional, a síndrome

pode provocar queda de produtividade, absenteísmo, conflitos interpessoais e afastamento do trabalho (Silva; Souza, 2025).

Conforme Dejours (2015), o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho decorre da incompatibilidade entre as exigências organizacionais e os limites subjetivos do trabalhador. Dessa forma, a organização do trabalho exerce papel determinante na gênese do burnout, especialmente em ambientes marcados por competitividade extrema, excesso de controle e ausência de suporte emocional.

Além disso, pesquisas recentes indicam que determinadas categorias profissionais apresentam maior vulnerabilidade ao desenvolvimento da síndrome, especialmente profissionais da saúde, educação, segurança pública e setores submetidos a elevada pressão psicológica (Galli, 2025). Tal realidade evidencia que o burnout possui dimensão coletiva e estrutural, ultrapassando a ideia de fragilidade individual.

O reconhecimento jurídico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional representa um importante avanço na proteção da saúde mental do trabalhador. Em 2019, a Organização Mundial da Saúde incluiu oficialmente o burnout na Classificação Internacional de Doenças – CID-11, classificando-o como fenômeno relacionado ao trabalho e decorrente do estresse ocupacional crônico não administrado adequadamente (OMS, 2019).

Essa inclusão fortaleceu o reconhecimento jurídico da síndrome e ampliou os debates acerca da responsabilidade do empregador diante do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. No ordenamento jurídico brasileiro, a possibilidade de enquadramento do burnout como doença ocupacional encontra fundamento no artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, que equipara às doenças do trabalho aquelas adquiridas ou desencadeadas em função das condições especiais em que o trabalho é realizado (Brasil, 1991).

Dessa forma, quando comprovado o nexo causal entre as atividades laborais e o adoecimento psíquico, a Síndrome de Burnout pode ser equiparada ao acidente de trabalho para fins previdenciários e trabalhistas. A equiparação ao acidente de trabalho produz relevantes consequências jurídicas, especialmente quanto à garantia de estabilidade provisória, emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), percepção de auxílio-doença acidentário e possibilidade de responsabilização civil do empregador pelos danos causados ao trabalhador (Oliveira, 2022).

Além disso, o reconhecimento da natureza ocupacional da doença pode ensejar indenização por danos morais, materiais e existenciais, especialmente quando demonstrada negligência patronal quanto às condições de trabalho. Sob a perspectiva trabalhista, a

caracterização do burnout como doença ocupacional exige a comprovação do nexos causal ou concausal entre o ambiente laboral e o adoecimento.

Contudo, a natureza multifatorial da síndrome representa um dos maiores desafios jurídicos da atualidade, especialmente em razão da subjetividade dos transtornos psíquicos e da dificuldade probatória envolvendo fatores organizacionais e emocionais (Legale, 2026).

Nesse contexto, a teoria da concausa prevista no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991 assume relevante papel jurídico, permitindo reconhecimento da responsabilidade do empregador mesmo quando o trabalho não constitui a única causa do adoecimento, desde que tenha contribuído de forma significativa para o desenvolvimento ou agravamento da doença (Brasil, 1991).

2.4 A proteção jurídica da saúde do trabalhador no ordenamento brasileiro

A proteção jurídica da saúde do trabalhador no ordenamento brasileiro encontra fundamento direto na Constituição Federal de 1988, que consagrou a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito. A partir da constitucionalização dos direitos sociais, a saúde do trabalhador passou a ser compreendida não apenas como interesse individual, mas como direito fundamental indispensável à efetivação da justiça social e da proteção da personalidade humana nas relações laborais (Delgado, 2020).

A dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, constitui princípio fundamental e vetor interpretativo de todo o sistema jurídico brasileiro (Brasil, 1988). No âmbito das relações de trabalho, tal princípio impõe limites ao poder diretivo do empregador, exigindo que a atividade econômica seja exercida em conformidade com a preservação da integridade física, psíquica e moral do trabalhador. Segundo Sarlet (2021), a dignidade humana representa núcleo essencial dos direitos fundamentais, funcionando como parâmetro para a proteção da saúde e da personalidade do empregado diante de práticas laborais degradantes ou abusivas.

Nesse contexto, a tutela da saúde mental do trabalhador passou a integrar o conteúdo material da dignidade da pessoa humana. Almeida e Oliveira (2024) afirmam que a proteção do meio ambiente do trabalho saudável constitui expressão concreta da dignidade humana, especialmente diante do crescimento dos transtornos psíquicos relacionados às condições organizacionais de trabalho. Os autores destacam que o empregador possui dever jurídico não apenas de evitar danos físicos, mas também de prevenir riscos psicossociais capazes de

comprometer a saúde mental do trabalhador.

Outro fundamento constitucional relevante é o valor social do trabalho, previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Tal princípio reconhece o trabalho como elemento essencial da ordem econômica e social, afastando a concepção meramente produtivista das relações laborais. Conforme Delgado (2020), o valor social do trabalho exige que o ambiente laboral seja estruturado de forma compatível com os direitos fundamentais do trabalhador, garantindo condições dignas, seguras e equilibradas para exercício da atividade.

A Constituição Federal também assegura expressamente o direito à saúde e à redução dos riscos inerentes ao trabalho. O artigo 7º, inciso XXII, estabelece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos laborais por meio de normas de saúde, higiene, segurança (Brasil, 1988). Tal previsão evidencia que a proteção da saúde ocupacional constitui obrigação constitucional imposta ao empregador e ao Estado.

Além disso, o artigo 196 da Constituição dispõe que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo acesso universal às ações de promoção, proteção e recuperação da saúde (Brasil, 1988). No âmbito trabalhista, esse dispositivo deve ser interpretado em conjunto com os artigos 200, inciso VIII e 225 da Constituição, atribuem ao Poder Público e coletividade o dever de proteção do meio ambiente, inclusive o ambiente do trabalho.

Segundo Silva (2018), o direito à saúde do trabalhador possui natureza multifacetada, envolvendo tanto prestações positivas do Estado quanto deveres preventivos do empregador. Assim, a tutela constitucional da saúde laboral abrange não apenas a reparação de danos já ocorridos, mas também a adoção de medidas preventivas destinadas à eliminação ou redução dos riscos ocupacionais.

No plano infraconstitucional, a proteção da saúde do trabalhador é regulamentada por um conjunto de normas que buscam assegurar condições dignas e seguras no ambiente laboral. Entre os principais instrumentos normativos destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece obrigações relacionadas à medicina e segurança do trabalho, especialmente em seus artigos 154 a 201 (Brasil, 1943).

A CLT atribui ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de adotar medidas preventivas destinadas à redução dos riscos ocupacionais. Tais disposições demonstram que a proteção da saúde do trabalhador constitui obrigação legal inerente ao contrato de trabalho, vinculando diretamente o exercício do poder empregatício aos limites impostos pelos direitos fundamentais do trabalhador (Leite, 2022).

Além da CLT, a Lei nº 8.213/1991 desempenha papel fundamental na tutela jurídica da saúde ocupacional, especialmente ao disciplinar os benefícios previdenciários decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O artigo 20 da referida lei equipara às doenças do trabalho aquelas adquiridas ou desencadeadas em função das condições especiais em que o trabalho é realizado (BRASIL, 1991). Tal previsão permite o enquadramento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, desde que demonstrado onexo causal entre o adoecimento e as atividades laborais.

A Lei nº 8.213/1991 também introduz relevante mecanismo de proteção ao trabalhador ao reconhecer a teoria da concausa em seu artigo 21, inciso I. Dessa forma, o trabalho não precisa ser a causa exclusiva do adoecimento, bastando que tenha contribuído de forma significativa para o surgimento ou agravamento da doença (Oliveira, 2022). Esse dispositivo assume especial relevância nos casos de transtornos psíquicos, cuja natureza multifatorial frequentemente dificulta a comprovação do nexocausal direto.

Outro importante instrumento de proteção da saúde ocupacional são as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, instituídas pela Portaria nº 3.214/1978. As NRs estabelecem parâmetros técnicos obrigatórios relacionados à segurança, higiene e medicina do trabalho, impondo deveres preventivos às empresas e buscando minimizar os riscos presentes no ambiente laboral (Brasil, 1978).

14

Nos últimos anos, as discussões sobre saúde mental e riscos psicossociais ampliaram significativamente o alcance das normas trabalhistas. Nesse contexto, destaca-se a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir expressamente a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Segundo Ferreira et al. (2025), a nova redação da NR-1 evidencia mudança paradigmática na proteção da saúde ocupacional, deslocando o enfoque tradicionalmente voltado aos riscos físicos para uma perspectiva mais ampla e integral do meio ambiente do trabalho. Os autores ressaltam que a inclusão dos riscos psicossociais fortalece o dever preventivo do empregador e amplia as possibilidades de responsabilização civil diante da negligência quanto à saúde mental dos trabalhadores.

Além disso, a incorporação dos riscos psicossociais às normas regulamentadoras demonstra alinhamento do ordenamento jurídico brasileiro às diretrizes internacionais de proteção ao trabalho digno e saudável, especialmente aquelas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

2.5 Responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho

A responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho constitui importante instrumento de tutela da integridade física, psíquica e moral do trabalhador, especialmente diante do crescimento das doenças ocupacionais relacionadas ao ambiente laboral. No âmbito do Direito do Trabalho, a responsabilidade civil decorre da violação de deveres jurídicos de proteção e segurança impostos ao empregador, gerando a obrigação de reparar danos causados ao empregado em razão da atividade laboral (Delgado, 2020).

Segundo Gonçalves (2021), a responsabilidade civil pode ser definida como o dever jurídico de reparar prejuízo decorrente da violação de um direito ou da prática de ato ilícito. Nas relações de trabalho, essa responsabilidade assume especial relevância em razão da posição de subordinação do empregado e do dever patronal de garantir ambiente laboral seguro e saudável.

Entre os pressupostos fundamentais da responsabilidade civil destaca-se, inicialmente, a conduta, que corresponde à ação ou omissão praticada pelo empregador. A conduta ilícita pode manifestar-se tanto por comportamento ativo quanto pela negligência na adoção de medidas preventivas destinadas à proteção da saúde do trabalhador. Em casos envolvendo Síndrome de Burnout, a conduta patronal frequentemente está relacionada à imposição de jornadas excessivas, metas abusivas, ambiente organizacional tóxico e omissão quanto aos riscos psicossociais presentes no trabalho (Ezaias, 2024).

Outro elemento essencial é o dano, entendido como lesão efetiva a um bem juridicamente protegido. No âmbito trabalhista, o dano pode assumir natureza material, moral, existencial ou psíquica. As doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental, como a Síndrome de Burnout, configuram danos relevantes à personalidade do trabalhador, atingindo sua dignidade, integridade emocional e qualidade de vida (Oliveira, 2022).

O nexo causal constitui um dos requisitos mais complexos da responsabilidade civil nas doenças psíquicas ocupacionais. Trata-se da relação entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo trabalhador. Nos casos de burnout, a comprovação do nexo causal apresenta significativa dificuldade em razão da natureza multifatorial da síndrome, que pode envolver fatores pessoais, sociais e organizacionais simultaneamente (Migalhas, 2024).

Ainda assim, a jurisprudência trabalhista tem admitido a aplicação da teoria da concausa, prevista no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, reconhecendo a responsabilidade patronal mesmo quando o trabalho não representa a causa exclusiva do adoecimento (Brasil, 1991). Por fim, a culpa corresponde à violação do dever de cuidado exigido do empregador, podendo manifestar-se por negligência, imprudência ou imperícia. Nas relações laborais, a culpa patronal

geralmente decorre da omissão quanto à fiscalização das condições de trabalho e à adoção de medidas preventivas adequadas.

Segundo Leite (2022), o dever de proteção da saúde do trabalhador integra o conteúdo obrigacional do contrato de trabalho, de modo que a inobservância das normas de segurança e saúde ocupacional pode configurar culpa empresarial. Além disso, a evolução doutrinária e jurisprudencial demonstra crescente reconhecimento da saúde mental como bem jurídico tutelado pelo ordenamento trabalhista, ampliando a incidência da responsabilidade civil em casos de adoecimento psíquico decorrente do ambiente laboral (Freitas; Boynard, 2024).

A responsabilidade civil do empregador pode assumir natureza subjetiva ou objetiva, a depender da teoria adotada e das circunstâncias do caso concreto. Tradicionalmente, o Direito do Trabalho brasileiro adota a teoria subjetiva da responsabilidade civil, exigindo a presença simultânea da conduta, dano,nexo causal e culpa do empregador para a configuração do dever de indenizar (Gonçalves, 2021).

A teoria subjetiva encontra fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho (Brasil, 2002). Nesse modelo, cabe ao trabalhador comprovar que o empregador agiu com negligência, imprudência ou imperícia ao permitir condições laborais capazes de provocar adoecimento físico ou psíquico. Em casos de Síndrome de Burnout, a demonstração da culpa patronal geralmente envolve a comprovação de práticas organizacionais abusivas, jornadas excessivas, pressão psicológica intensa e ausência de medidas preventivas adequadas (Leite, 2022).

Entretanto, diante da complexidade das relações laborais contemporâneas e da dificuldade probatória enfrentada pelo trabalhador, parte significativa da doutrina e da jurisprudência passou a admitir a aplicação da responsabilidade objetiva em determinadas hipóteses. A responsabilidade objetiva dispensa a comprovação da culpa, exigindo apenas a demonstração do dano e do nexo causal entre a atividade desenvolvida e o prejuízo sofrido pelo empregado (Oliveira, 2022).

A aplicação da responsabilidade objetiva encontra fundamento no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, segundo o qual haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa quando a atividade normalmente desenvolvida implicar riscos para os direitos de terceiros (Brasil, 2002). No âmbito trabalhista, essa teoria tem sido aplicada principalmente em atividades consideradas de risco acentuado, nas quais a própria natureza da atividade potencializa a possibilidade de danos ao trabalhador.

Segundo Delgado (2020), a interpretação ampliativa do artigo 927 do Código Civil

representa importante mecanismo de fortalecimento da proteção jurídica do trabalhador, especialmente em casos envolvendo danos à saúde física e mental decorrentes da organização do trabalho. Em determinadas situações, a atividade empresarial pode criar ambiente psicologicamente nocivo, expondo o empregado a riscos superiores aos ordinariamente toleráveis.

Nos casos de doenças psíquicas ocupacionais, a aplicação da responsabilidade objetiva ainda encontra divergências doutrinárias e jurisprudenciais. Contudo, decisões recentes da Justiça do Trabalho vêm reconhecendo a possibilidade de responsabilização objetiva quando demonstrado que o modelo organizacional adotado pela empresa submetia o trabalhador a condições extremas de pressão psicológica e desgaste emocional (Legale, 2026).

Além disso, a evolução da proteção jurídica da saúde mental no trabalho demonstra tendência de flexibilização dos critérios tradicionais de responsabilização civil, especialmente diante da dificuldade de comprovação da culpa patronal em ambientes organizacionais complexos e altamente competitivos (Ezaias, 2024). O dever de prevenção constitui um dos principais desdobramentos do dever geral de proteção imposto ao empregador nas relações de trabalho.

Mais do que reparar danos já consolidados, o ordenamento jurídico brasileiro exige atuação preventiva voltada à preservação da saúde física e mental do trabalhador. Tal obrigação decorre diretamente dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da redução dos riscos inerentes à atividade laboral (Brasil, 1988).

Nesse contexto, o empregador possui dever de vigilância e proteção quanto às condições do ambiente de trabalho, devendo identificar, controlar e minimizar fatores capazes de provocar adoecimento ocupacional. A omissão empresarial diante de riscos psicossociais pode configurar descumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho, ensejando responsabilização civil (Leite, 2022).

Segundo Oliveira (2022), o dever preventivo do empregador abrange não apenas os riscos físicos tradicionais, mas também os fatores organizacionais e psicológicos relacionados ao ambiente laboral. Dessa forma, práticas empresariais que estimulem competitividade excessiva, jornadas abusivas, pressão psicológica intensa ou ausência de suporte emocional podem representar violação ao dever jurídico de proteção.

Nos últimos anos, o compliance trabalhista passou a ocupar posição estratégica na prevenção de litígios relacionados à saúde mental do trabalhador. O compliance trabalhista consiste na implementação de mecanismos internos de conformidade destinados a assegurar o

cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança ocupacional e das diretrizes éticas organizacionais (Martinez, 2023). Nesse sentido, programas de compliance voltados à saúde mental buscam prevenir práticas abusivas e promover ambiente laboral saudável e equilibrado.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir a identificação e gestão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reforçou significativamente o dever preventivo das empresas (Brasil, 2025). Tal mudança evidencia reconhecimento normativo de que a saúde mental integra o conceito de meio ambiente do trabalho saudável, impondo às organizações a adoção de medidas concretas voltadas à prevenção do adoecimento psíquico.

Entre as políticas internas de prevenção ao adoecimento mental destacam-se programas de apoio psicológico, controle adequado da jornada de trabalho, canais de denúncia contra assédio moral, treinamentos sobre saúde mental e mecanismos de promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

2.6 O nexó causal nas doenças ocupacionais psíquicas

O nexó causal constitui um dos elementos centrais da responsabilidade civil nas relações de trabalho, especialmente nas demandas envolvendo doenças ocupacionais de natureza psíquica, como a Síndrome de Burnout. Trata-se da relação jurídica estabelecida entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo trabalhador, sendo indispensável para a configuração do dever de indenizar. No âmbito trabalhista, o nexó causal permite identificar se o adoecimento decorreu das condições laborais ou se possui origem desvinculada do ambiente de trabalho (Gonçalves, 2021).

Segundo Oliveira (2022), o nexó causal representa o elo indispensável entre a atividade exercida e o dano experimentado pelo empregado, funcionando como elemento limitador da responsabilidade civil. Em matéria de doenças ocupacionais, sua comprovação assume especial complexidade, sobretudo quando se trata de transtornos psíquicos, cuja origem frequentemente envolve múltiplos fatores simultâneos.

Diversas teorias foram desenvolvidas pela doutrina para explicar o nexó causal. Entre elas destaca-se a teoria da equivalência das condições, segundo a qual todas as circunstâncias que contribuíram para o resultado danoso possuem igual relevância causal. Já a teoria da causalidade adequada, amplamente adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, considera causa juridicamente relevante aquela que, de forma adequada e previsível, foi capaz de produzir

o dano (Cavaliere Filho, 2023).

No âmbito das doenças ocupacionais, também se distingue o nexo causal direto e o indireto. O nexo direto ocorre quando o trabalho constitui causa imediata e determinante do adoecimento. Já o nexo indireto manifesta-se quando a atividade laboral contribui para o agravamento ou aceleração de doença preexistente, hipótese em que se aplica a teoria da concausalidade (Oliveira, 2022).

A concausalidade possui especial relevância jurídica nos casos de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho. Prevista expressamente no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, a teoria da concausa admite o reconhecimento da natureza ocupacional da doença mesmo quando o trabalho não representa sua única causa, desde que tenha contribuído de forma relevante para o surgimento ou agravamento do quadro clínico (Brasil, 1991).

Segundo Leite (2022), a concausalidade amplia a proteção jurídica do trabalhador ao reconhecer que o adoecimento ocupacional pode decorrer da interação entre fatores pessoais, sociais e organizacionais. Tal entendimento é particularmente importante em casos de burnout, nos quais o ambiente laboral frequentemente atua como fator desencadeante ou agravante do sofrimento psíquico.

A comprovação do nexo causal na Síndrome de Burnout representa um dos maiores desafios jurídicos contemporâneos em matéria de responsabilidade civil trabalhista. Isso ocorre porque o burnout possui natureza multifatorial, ou seja, seu desenvolvimento geralmente decorre da interação entre fatores organizacionais, emocionais, sociais e individuais, dificultando a identificação precisa da origem do adoecimento (Ezaias, 2024).

Diferentemente das doenças ocupacionais clássicas, cuja relação entre atividade laboral e dano costuma ser mais objetiva, as doenças psíquicas apresentam elevada complexidade diagnóstica e probatória. Em muitos casos, fatores externos ao ambiente de trabalho, como problemas familiares, questões financeiras ou predisposições emocionais, coexistem com condições laborais inadequadas, tornando difícil delimitar o grau de influência do trabalho no adoecimento mental do empregado (Migalhas, 2024).

Segundo Freitas e Boynard (2024), a subjetividade inerente aos transtornos psíquicos constitui obstáculo significativo à configuração do nexo causal, especialmente porque o sofrimento mental não pode ser mensurado por critérios exclusivamente objetivos. Os autores ressaltam que a percepção individual do ambiente de trabalho varia conforme fatores emocionais, psicológicos, sociais, exigindo análise ampla e contextualizada do caso concreto.

Além disso, a própria caracterização clínica da Síndrome de Burnout ainda enfrenta

dificuldades relacionadas à diferenciação entre estresse ocupacional, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais. Embora a Organização Mundial da Saúde tenha reconhecido o burnout como fenômeno ocupacional na CID-II, persistem controvérsias quanto aos critérios diagnósticos utilizados na prática médica e pericial (OMS, 2019).

Outro ponto relevante refere-se aos limites da prova pericial. A perícia médica ou psicológica constitui principal meio de prova nas ações trabalhistas envolvendo doenças ocupacionais psíquicas. Contudo, a avaliação pericial frequentemente encontra limitações técnicas relacionadas à subjetividade dos sintomas, à ausência de exames laboratoriais específicos e à dificuldade de reconstrução das condições organizacionais do ambiente de trabalho (Oliveira, 2022).

Conforme Ezaias (2024), muitos laudos periciais acabam restringindo a análise ao estado clínico atual do trabalhador, sem aprofundamento adequado acerca dos fatores psicossociais presentes no ambiente laboral. Tal situação pode comprometer a efetividade da tutela jurisdicional, sobretudo quando inexistem registros documentais sobre práticas organizacionais abusivas ou condições de trabalho degradantes.

Além disso, a resistência empresarial em reconhecer fatores psicossociais como elementos de risco ocupacional contribui para a dificuldade probatória. Em muitos casos, o adoecimento psíquico é tratado como fragilidade individual do trabalhador, desconsiderando-se o papel da organização do trabalho na produção do sofrimento mental (Dejours, 2015).

Nas ações trabalhistas envolvendo Síndrome de Burnout, a produção probatória assume papel decisivo para o reconhecimento da doença ocupacional e da responsabilidade civil do empregador. Em razão da complexidade dos transtornos psíquicos, o processo judicial exige análise ampla dos elementos médicos, organizacionais e documentais relacionados ao ambiente de trabalho (Leite, 2022).

A perícia médica e psicológica constitui o principal meio de prova utilizado nesses casos. O perito judicial possui a função de avaliar a existência da doença, sua gravidade, a capacidade laborativa do trabalhador e a eventual relação entre o adoecimento e as atividades desempenhadas. Nos casos de burnout, a perícia deve considerar não apenas aspectos clínicos individuais, mas também fatores organizacionais como carga horária excessiva, metas abusivas, pressão psicológica e assédio moral (Ezaias, 2024).

Segundo Oliveira (2022), perícia em doenças psíquicas ocupacionais exige abordagem multidisciplinar, envolvendo conhecimentos médicos, psicológicos e organizacionais. Isso ocorre porque o adoecimento mental frequentemente decorre de elementos subjetivos que não

podem ser identificados por exames clínicos tradicionais. Outro aspecto relevante refere-se ao ônus da prova. Em regra, cabe ao trabalhador comprovar os fatos constitutivos de seu direito, conforme disposto no artigo 818 da CLT e no artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil (Brasil, 1943; Brasil, 2015).

Contudo, diante da hipossuficiência técnica e informacional do empregado, a jurisprudência trabalhista vem admitindo, em determinadas hipóteses, a distribuição dinâmica do ônus da prova, especialmente quando a empresa detém maior facilidade de acesso às informações sobre as condições de trabalho (Delgado, 2020). Além da prova pericial, a prova documental assume grande relevância nas ações envolvendo burnout. Documentos como prontuários médicos, atestados psicológicos, registros de jornada, mensagens eletrônicas, metas corporativas e relatórios internos podem demonstrar a existência de ambiente laboral adoecedor e contribuir para configuração do nexo causal (Legale, 2026).

A prova testemunhal também desempenha papel importante, especialmente para comprovação de práticas organizacionais abusivas, pressão excessiva, humilhações reiteradas e condições degradantes de trabalho. Depoimentos de colegas e superiores hierárquicos frequentemente auxiliam na reconstrução do contexto organizacional vivenciado pelo trabalhador adoecido (Freitas; Boynard, 2024).

No que se refere à valoração judicial da prova, o magistrado deve analisar o conjunto probatório de forma integrada, observando os princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana. Segundo Cavalieri Filho (2023), a apreciação da prova em matéria de doenças psíquicas exige sensibilidade jurídica e compreensão interdisciplinar, evitando interpretações restritivas que inviabilizem a efetividade da tutela da saúde mental.

Ademais, o avanço das discussões sobre riscos psicossociais e saúde mental nas relações laborais vem influenciando progressivamente a jurisprudência trabalhista, que passou a reconhecer com maior frequência o burnout como doença ocupacional passível de reparação civil e previdenciária (ANAMT, 2026).

2.7 Jurisprudência trabalhista sobre Síndrome de Burnout

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem consolidando o entendimento de que a Síndrome de Burnout pode ser reconhecida como doença ocupacional quando demonstrado o nexo causal ou concausal entre o adoecimento psíquico e as condições de trabalho. Tal posicionamento representa importante avanço na proteção jurídica da saúde mental do trabalhador, sobretudo diante do aumento dos casos de esgotamento profissional

relacionados a ambientes laborais marcados por pressão excessiva, metas abusivas e assédio.

Em decisões recentes, o TST passou a reconhecer expressamente que o burnout se enquadra nas hipóteses previstas no artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, equiparando-se ao acidente de trabalho para fins trabalhistas e previdenciários. A Corte também tem admitido a aplicação da teoria da concausalidade, reconhecendo a responsabilidade do empregador mesmo quando o trabalho não constitui a causa exclusiva do adoecimento, desde que tenha contribuído significativamente para o agravamento da condição psíquica do trabalhador

Em julgamento envolvendo trabalhadora acometida por Síndrome de Burnout, o TST reconheceu que o dano moral decorrente da doença ocupacional possui natureza *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente da própria lesão à saúde do empregado, dispensando prova específica do sofrimento experimentado. A Corte ressaltou que o burnout, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde na CID-11, caracteriza-se como fenômeno ocupacional associado ao estresse crônico relacionado ao trabalho

Além disso, o TST vem reafirmando que o empregador possui dever jurídico de proteção da saúde física e mental do trabalhador, especialmente em ambientes organizacionais submetidos a elevada pressão psicológica. Em decisão publicada em 2024, a Corte manteve condenação por danos morais ao reconhecer que a empresa se omitiu quanto à proteção da sanidade mental da empregada, submetendo-a reiteradamente a situações constrangedoras e desgastantes no ambiente laboral

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) também vêm consolidando entendimento favorável ao reconhecimento do burnout como doença ocupacional, especialmente quando comprovadas condições organizacionais inadequadas, jornadas excessivas e exposição contínua a estresse ocupacional intenso.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu a existência de nexo concausal entre a Síndrome de Burnout e o ambiente laboral ao concluir que o trabalhador havia sido submetido intenso desgaste psicológico decorrente das atividades desempenhadas. O laudo pericial apontou que o ambiente organizacional contribuiu diretamente para o agravamento do quadro depressivo e ansioso do empregado, ensejando condenação por danos extrapatrimoniais

Da mesma forma, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu a culpa exclusiva da empresa em caso envolvendo trabalhadora diagnosticada com burnout durante o contrato de trabalho. O TRT concluiu que não havia elementos demonstrando fatores externos capazes de configurar concausa relevante, motivo pelo qual determinou a responsabilização integral da empregadora pelos danos morais e materiais decorrentes do adoecimento psíquico

As decisões regionais revelam tendência jurisprudencial voltada à valorização da prova pericial multidisciplinar e à análise aprofundada das condições organizacionais do ambiente de trabalho. Conforme Oliveira (2022), os tribunais trabalhistas passaram a reconhecer que os riscos psicossociais constituem elementos efetivos de degradação do meio ambiente laboral, exigindo interpretação compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Além disso, os TRTs têm atribuído relevância à existência de metas abusivas, cobranças excessivas, assédio moral organizacional e ausência de mecanismos de proteção psicológica como fatores indicativos da responsabilidade patronal pelo adoecimento mental do empregado (Leite, 2022).

O reconhecimento do burnout como doença ocupacional tornou-se progressivamente mais frequente na jurisprudência trabalhista brasileira, especialmente após sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças – CID-11 pela Organização Mundial da Saúde. A jurisprudência passou a considerar que o esgotamento profissional decorrente de estresse crônico relacionado ao trabalho pode gerar os mesmos efeitos jurídicos atribuídos aos acidentes de trabalho típicos

Em diversos julgados, o TST reconheceu que a Síndrome de Burnout configura doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, garantindo ao empregado direitos como estabilidade provisória, indenização por danos morais e materiais, emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e benefícios previdenciários acidentários

O reconhecimento jurídico do burnout também vem sendo influenciado pelas alterações promovidas na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir o gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Segundo Ezaias (2024), a inclusão expressa desses riscos fortaleceu a possibilidade de responsabilização do empregador em casos envolvendo adoecimento mental relacionado ao trabalho.

Além disso, a jurisprudência tem reconhecido que o burnout não decorre exclusivamente de fragilidade individual do trabalhador, mas frequentemente resulta de modelos organizacionais marcados por hiperprodutividade, competitividade extrema e ausência de suporte emocional.

A fixação de indenizações por danos morais e materiais em casos de Síndrome de Burnout tem sido objeto de intensa análise pelos tribunais trabalhistas, especialmente em razão da dificuldade de mensuração dos prejuízos psíquicos sofridos pelo trabalhador.

O Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo que o adoecimento mental

decorrente do ambiente laboral gera violação à dignidade da pessoa humana e à integridade psíquica do trabalhador, justificando reparação por danos morais. Em um dos casos analisados pela Corte, uma costureira diagnosticada com burnout recebeu indenização em razão do estresse excessivo decorrente das condições de trabalho impostas pela empresa

Em outro precedente relevante, o TST reconheceu o direito de psicóloga acometida por burnout à indenização por danos morais após comprovação de que o ambiente de trabalho desestruturado e emocionalmente desgastante contribuiu para aposentadoria precoce da empregada

A jurisprudência também demonstra preocupação quanto à proporcionalidade dos valores indenizatórios. Em caso envolvendo atendente dos Correios diagnosticado com burnout em razão de assédio moral e pressão excessiva por metas, o TST reduziu o valor da indenização inicialmente fixado, entendendo que a quantia arbitrada deveria observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade

Além dos danos morais, os tribunais vêm reconhecendo o direito à reparação material quando comprovada redução da capacidade laborativa ou necessidade de afastamento previdenciário decorrente da doença ocupacional. Em determinadas hipóteses, também vem sendo admitida a fixação de pensão mensal vitalícia quando o adoecimento compromete permanentemente a capacidade de trabalho do empregado

24

Segundo Cavalieri Filho (2023), a indenização por danos psíquicos deve possuir dupla finalidade: compensar o sofrimento experimentado pela vítima e desestimular práticas empresariais incompatíveis com a proteção da saúde do trabalhador. Nesse sentido, a responsabilização civil assume não apenas função reparatória, mas também pedagógica e preventiva.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa foi conduzida por meio de uma revisão integrativa da literatura, com abordagem qualitativa, método que se mostra adequado à análise de fenômenos complexos e multifatoriais, como a Síndrome de Burnout nas relações de trabalho e seus desdobramentos jurídicos. A revisão integrativa permite a reunião, avaliação crítica e síntese de produções científicas e jurídicas sobre determinado tema, possibilitando a construção de um panorama abrangente do conhecimento disponível, bem como a identificação de lacunas teóricas e controvérsias interpretativas (Souza; Silva; Carvalho, 2010).

Quanto à natureza, a pesquisa caracteriza-se como aplicada, tendo em vista que busca

compreender um problema jurídico concreto, a responsabilização do empregador diante de casos de burnout e contribuir para a reflexão crítica sobre os critérios utilizados na prática jurídica, especialmente no que se refere à comprovação do nexo causal.

A abordagem qualitativa orienta todo o desenvolvimento da pesquisa, uma vez que o foco recai sobre a interpretação de normas jurídicas, construções doutrinárias e entendimentos jurisprudenciais, não havendo a pretensão de quantificação de dados, mas sim de compreensão aprofundada dos significados, critérios e fundamentos que permeiam o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional.

No que se refere ao método, adotou-se o método dedutivo, partindo-se de premissas gerais do ordenamento jurídico, como os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalhador e da redução dos riscos inerentes ao trabalho (Brasil, 1988) para a análise de situações específicas relacionadas à responsabilização do empregador em casos de burnout.

A revisão integrativa foi desenvolvida a partir de etapas sistematizadas, iniciando-se com a definição da questão norteadora da pesquisa, qual seja: a possibilidade de responsabilização do empregador diante das dificuldades de comprovação do nexo causal nos casos de Síndrome de Burnout. Em seguida, procedeu-se à seleção das fontes, incluindo livros, artigos científicos, legislações, normas regulamentadoras, decisões judiciais relevantes. Foram priorizadas produções publicadas nos últimos anos, considerando a atualidade do tema, bem como documentos normativos e institucionais que tratam da saúde mental no trabalho.

A análise dos dados foi realizada por meio de leitura crítica e interpretativa, com categorização dos conteúdos em eixos temáticos, tais como: conceituação e reconhecimento jurídico do burnout; responsabilidade civil do empregador; nexo causal e concausalidade; e desafios probatórios no âmbito da Justiça do Trabalho. Essa sistematização permitiu identificar convergências e divergências entre os autores e decisões analisadas, bem como compreender as tendências interpretativas predominantes.

Ademais, a pesquisa incorporou análise jurídico-dogmática, a partir da interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil, a Lei nº 8.213/1991 e as Normas Regulamentadoras relativas à saúde e segurança no trabalho. Também foram examinados entendimentos jurisprudenciais de tribunais trabalhistas, com o objetivo de verificar como a temática tem sido enfrentada na prática judicial, especialmente no que diz respeito à caracterização do nexo causal em doenças psíquicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa possibilitou compreender que a Síndrome de Burnout ultrapassa a condição de mero problema individual ou clínico, configurando-se como fenômeno profundamente relacionado às transformações ocorridas nas relações de trabalho moderno. O estudo demonstrou que a intensificação das jornadas, a pressão constante por produtividade, a competitividade excessiva e os modelos organizacionais marcados pela lógica do desempenho permanente têm contribuído significativamente para o aumento dos casos de adoecimento psíquico entre trabalhadores de diferentes áreas profissionais.

Ao longo da pesquisa, tornou-se evidente que a saúde mental passou a ocupar posição central no debate jurídico trabalhista, especialmente porque o ambiente de trabalho deixou de representar apenas espaço de produção econômica, assumindo também relevante influência sobre a dignidade, a identidade e qualidade de vida do indivíduo. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout revela-se como expressão concreta do desgaste emocional provocado pelas exigências excessivas impostas pelo modelo laboral contemporâneo.

Os resultados obtidos permitiram concluir que o ordenamento jurídico brasileiro possui importantes instrumentos de proteção da saúde do trabalhador, tanto no âmbito constitucional quanto infraconstitucional. A Constituição Federal de 1988, ao assegurar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e direito à redução dos riscos à atividade laboral, oferece base sólida para tutela da saúde mental nas relações de trabalho.

Da mesma forma, a legislação previdenciária, as normas regulamentadoras e a atuação da Justiça do Trabalho vêm contribuindo para o reconhecimento do burnout como doença ocupacional passível de reparação civil e previdenciária. Entretanto, apesar dos avanços normativos e jurisprudenciais observados, a pesquisa evidenciou que ainda existem obstáculos significativos para a efetividade da proteção jurídica da saúde mental do trabalhador.

A dificuldade de comprovação do nexo causal, a subjetividade dos transtornos psíquicos e a ausência de regulamentação mais específica sobre os riscos psicossociais continuam representando desafios importantes para o reconhecimento da responsabilidade do empregador nos casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho.

Além disso, verificou-se que muitos ambientes organizacionais ainda reproduzem práticas incompatíveis com os princípios constitucionais da dignidade humana e do trabalho digno. A cultura da hiperprodutividade, associada à naturalização do excesso de trabalho e da sobrecarga emocional, frequentemente invisibiliza o sofrimento psíquico do trabalhador, tratando o adoecimento mental como fragilidade individual e não como consequência das

condições organizacionais impostas pelas relações laborais contemporâneas.

Nesse sentido, o estudo permitiu perceber que a responsabilização civil do empregador não deve possuir apenas caráter reparatório, mas também preventivo e pedagógico. Mais do que indenizar danos já consolidados, é fundamental que as empresas assumam postura ativa na construção de ambientes laborais saudáveis, humanizados e emocionalmente seguros. A prevenção dos riscos psicossociais, a promoção da saúde mental e a valorização da dignidade do trabalhador precisam deixar de ser tratadas como questões secundárias para ocupar posição estratégica dentro das organizações.

Também se concluiu que o fortalecimento da tutela jurídica da saúde mental depende da atuação conjunta do Estado, do Poder Judiciário, das empresas e da própria sociedade. A atualização das políticas públicas de saúde ocupacional, o aprimoramento da fiscalização trabalhista, a implementação efetiva de programas de prevenção e desenvolvimento de cultura organizacional mais humanizada revelam-se medidas indispensáveis para enfrentamento do adoecimento psíquico no trabalho.

A pesquisa demonstrou ainda que o Direito do Trabalho contemporâneo enfrenta o desafio de acompanhar as profundas mudanças ocorridas nas formas de organização produtiva e nas relações laborais. Em um cenário marcado pela digitalização, pela flexibilização contratual e pela crescente pressão por desempenho, torna-se necessário reinterpretar os institutos jurídicos tradicionais à luz da proteção integral da pessoa humana trabalhadora.

27

Por fim, conclui-se que discutir a Síndrome de Burnout nas relações de trabalho significa, sobretudo, refletir sobre os limites éticos da exploração da força de trabalho e sobre a necessidade de construção de relações laborais mais equilibradas, dignas e sustentáveis.

Assim, espera-se que este estudo contribua para ampliação das discussões acadêmicas, jurídicas e sociais acerca da saúde mental do trabalhador, estimulando o desenvolvimento de práticas organizacionais mais responsáveis e fortalecendo a efetividade da tutela jurídica da dignidade humana nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, V. **Aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho e seus impactos no equilíbrio labor-ambiental e na saúde mental do trabalhador.** Rev. Eletr. do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, v. 16, n. 2, 2021.

ALMEIDA, Y.; OLIVEIRA, T. **Meio ambiente do trabalho, saúde mental e dignidade da pessoa humana: a saúde do trabalhador como direito humano.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 9, n. 2, 2024.

- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.
- BARROS, A. **Curso de direito do trabalho**. II. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: 1991.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Brasília, DF: 2002.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**. Brasília, DF: Senado Federal, 2025.
- CAVALIERI FILHO, S. **Programa de responsabilidade civil**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- COSTA JÚNIOR, V. et al. **Saúde mental no trabalho: desafios e intervenções**. Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences, v. 7, n. 2, 2025.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2019.
- DELGADO, M. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- EZAIAS, R. **Riscos psicossociais e a tutela jurídica da saúde mental do trabalhador frente à Síndrome de Burnout: análise à luz das normas labor-ambientais no Brasil**. 2024. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2024.
- FARIA, A.; SERVO, M.; CARDOSO, J. **Saúde mental e meio ambiente do trabalho hígido: uma análise dos aspectos jurídicos e psicológicos**. 2024.
- FERREIRA, J et al. **Saúde mental a partir das atualizações da NR-1: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho**. Revista Multidisciplinar Integrada, 2025.
- FREITAS, C.; BOYNARD, C. **A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 50, n. 235, p. 207-227, maio/jun. 2024.
- FREUDENBERGER, H. **Staff burnout**. Journal of Social Issues, v. 30, n. 1, p. 159, 1974.
- GALLI, R. **Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, v. 8, n. 18, 2025.
- GONÇALVES, C. **Responsabilidade civil**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
- HIRIGOYEN, M. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.
- LEGALE, P. **Burnout: nexos causal e responsabilidade do empregador**. São Paulo: Studio Nobel, 2026.

- LEITE, C. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.
- MASLACH, C.; LEITER, M. **Burnout: the cost of caring**. Cambridge: Malor Books, 2016.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.; LEITER, M. **Job burnout**. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422, 2001.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- MENDES, R.; DIAS, E. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.
- MIGALHAS, L. **A síndrome de burnout e o nexa causal ou concausal**. Brasília: Universidade de Brasília, 2024.
- NASCIMENTO, A. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- OLIVEIRA, S. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- OLIVEIRA, M.; PINTO, R. **Saúde mental e trabalho: o direito à saúde mental do trabalhador como desafio das políticas sociais**. *Rev. Bras. de Direito Constitucional*, 2025.
- SARLET, I. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.
- SILVA, M.; SOUZA, C. **Saúde mental no trabalho: uma análise da crise epidêmica no Brasil e suas implicações jurídicas e organizacionais**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 2025.
- SILVA, J. **Curso de direito constitucional positivo**. 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.
- SOUTO MAIOR, J. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Studio Nobel, 2017.
- SOUZA, M.; SILVA, M.; CARVALHO, R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. *Einstein*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010.
- TAMAYO, Á.; TRÓCCOLI, B. **Burnout no trabalho: fatores individuais e organizacionais**. Brasília: Universidade de Brasília, 2009.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Confecção indenizará costureira com Síndrome de Burnout em razão do estresse no trabalho**. Brasília, 2020.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Hospital do Paraná indenizará psicóloga com síndrome de burnout**. Brasília, 2013.
- ZANELLI, J.; BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.