

A SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E PSICOLÓGICAS APÓS O RECONHECIMENTO PELA OMS

BURNOUT SYNDROME AT WORK: LEGAL AND PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS AFTER RECOGNITION BY WHO

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL TRABAJO: IMPLICACIONES JURÍDICAS Y PSICOLÓGICAS DESPUÉS DEL RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA OMS

Anderson de Sousa Soares¹

Lara Beatriz Guimarães Ferreira Honorato²

Rosalice Maria Fernandes Monteiro Câmara³

Marcos Manoel Honorato⁴

Lorena Guimarães Ferreira Honorato⁵

RESUMO: O objetivo foi analisar como a Síndrome de Burnout, um fenômeno psicossocial associado ao desgaste psicológico, consolidando-se como um dos principais desafios à saúde mental dos trabalhadores na sociedade contemporânea. Este artigo propõe uma abordagem analítica e interdisciplinar sobre o tema, articulando os campos da Psicologia e do Direito do trabalho. Busca-se compreender como os fatores organizacionais e as exigências emocionais do ambiente profissional contribuem para o adoecimento psíquico. Ao mesmo tempo se examinam as implicações jurídicas decorrentes desse processo. A pesquisa fundamenta-se em revisão bibliográfica e análise crítica da legislação brasileira, da jurisprudência trabalhista e das diretrizes internacionais sobre saúde do trabalhador frente ao Burnout. O estudo demanda não apenas o reconhecimento da síndrome, e sim a aplicação concreta dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. Este concluiu que a construção de ambiente de trabalho saudável é uma condição indispensável para a promoção de justiça social e sustentabilidade nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Síndrome de burnout. Direito do trabalho. Saúde mental. Dignidade do trabalhador. Responsabilidade jurídica.

¹ Discente do Curso de Direito - Centro Universitário Luterano de Santarém (CEULS/ULBRA).

² Discente do Curso de Medicina - Centro Universitário da Amazônia (UNAMA).

³ Mestra em Engenharia de Processos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Docente do curso de Graduação em Direito no Centro Universitário Luterano de Santarém (ULBRA).

⁴ Doutor em Neurologia e Neurociências pela Universidade Federal de São Paulo. Docente do Curso de Graduação em Medicina na Universidade do Estado do Pará (UEPA).

⁵ Mestra em Promoção de Saúde pela Universidade Adventista de São Paulo. Docente do curso de Graduação em Direito no Centro Universitário Luterano de Santarém (ULBRA).

ABSTRACT: This article presents an analytical and interdisciplinary approach to the topic “Burnout Syndrome at Work: Legal and Psychological Implications after WHO Recognition,” integrating the fields of psychology and labor law. It seeks to understand how organizational factors and the emotional demands of the professional environment contribute to psychological illness. At the same time, it examines the legal implications arising from this process. The objective was to analyze how Burnout Syndrome, a psychosocial phenomenon linked to psychological exhaustion, has become one of the main challenges to workers’ mental health in contemporary society. The research is based on a literature review and critical analysis of Brazilian legislation, labor jurisprudence, and international guidelines on workers’ health. Addressing burnout requires not only the recognition of the syndrome but also the effective application of constitutional principles such as human dignity, the valorization of labor, and the social function of the company. The study concludes that building a healthy work environment is essential for promoting social justice and sustainability in labor relations.

Keywords: Burnout syndrome. Labor law. Mental health. Dignity of the worker. Legal responsibility.

RESUMEN: El objetivo fue analizar cómo el síndrome de Burnout, un fenómeno psicosocial asociado al agotamiento psicológico, se ha consolidado como uno de los principales desafíos para la salud mental de los trabajadores en la sociedad contemporánea. Este artículo propone un enfoque analítico e interdisciplinario del tema, articulando las áreas de Psicología y Derecho Laboral. El artículo busca comprender cómo los factores organizacionales y las exigencias emocionales del entorno profesional contribuyen a la enfermedad mental. Al mismo tiempo, se examinan las implicaciones legales derivadas de este proceso. La investigación se basa en una revisión bibliográfica y un análisis crítico de la legislación brasileña, la jurisprudencia laboral y las directrices internacionales sobre la salud del trabajador frente al Burnout. El estudio exige no solo el reconocimiento del síndrome, sino también la aplicación concreta de los principios constitucionales de dignidad humana, la valorización del trabajo y la función social de la empresa. El estudio concluyó que construir un ambiente de trabajo saludable es una condición indispensable para promover la justicia social y la sostenibilidad en las relaciones laborales.

Palabras clave: Síndrome de burnout. Derecho laboral. Salud mental. Dignidad del trabajador. Responsabilidad jurídica.

INTRODUÇÃO

Conforme aponta o psiquiatra Christophe Dejours (1994), o labor pode não apenas frustrar expectativas subjetivas, mas também configurar-se como fator de adoecimento, provocando desde a insatisfação até o esgotamento físico e mental,

[...] O trabalho, enquanto atividade central na vida do indivíduo e elemento estruturante das relações sociais não se traduzem, necessariamente, em fonte de realização pessoal. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho.

O autor afirma que o ser humano está propício a ter vivências de prazer ou de sofrimento no trabalho, expresso por meio de sintomas específicos relacionados ao contexto sócio profissional e a própria estrutura de sua personalidade,

[...]A organização do trabalho exerce sobre uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora.

Diversos estudos demonstram que a Síndrome de Burnout, atinge o estado emocional e despersonaliza a realização profissional. Tem se tornado uma preocupação crescente no ambiente de trabalho contemporâneo, resultando em: afastamento frequentes, concessão de benefícios previdenciários, e o aumento de custos para o empregador com a reposição de mão de obra, treinamentos e adequações organizacionais (Moreno-Jimenez, 2000; Schaufeli, 1999). Tais impactos evidenciam a relevância da proteção jurídica ao bem jurídico tutelado pela ordem constitucional.

A partir da década de 1970, o psiquiatra Freudenberg (1974) cunhou o termo burnout para descrever um quadro de exaustão emocional e despersonalização relacionada ao exercício profissional, especialmente em ocupações que exigem alta carga emocional. Desde então, a síndrome passou a ser objeto de crescente estudo acadêmico, sendo discutido em eventos científicos, como o encontro da Associação Americana de Psiquiatria (Sharkey & Chong, 2006), e em diversas publicações que apontam sua relação direta com a precarização das condições de trabalho.

Em 2022 o burnout foi reconhecida pela OMS como doença ocupacional, tendo em vista o peso econômico que esse transtorno acarreta para economia do país, um aumento significativo de afastamentos com relatos de mais de 400 casos somente em 2023, bem diferente de dados verificados em 2019 que eram apenas de 200 casos.

No contexto do Direito do Trabalho, torna-se crucial analisar a interface entre os aspectos psicossociais desta síndrome e as responsabilidades legais das empresas em relação à saúde e segurança de seus empregados. Este artigo se justifica pela necessidade de aprofundar a compreensão das implicações jurídicas do burnout, explorando as possíveis responsabilizações dos empregadores, e os direitos dos trabalhadores afetados, trazendo estratégias de prevenção e intervenção que podem ser adotadas no âmbito laboral.

MÉTODOS

Esta pesquisa adota uma abordagem dissertativa argumentativa, de natureza exploratória, com o objetivo de analisar a Síndrome de Burnout a partir de uma perspectiva interdisciplinar, integrando os campos do Direito do trabalho, da psicologia organizacional e da saúde do trabalhador. Trata-se de um estudo teórico, desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, descritiva.

Esta pesquisa bibliográfica contempla obras de referência na área da psicologia do trabalho e saúde mental, como “Burnout: The Cost of caring” de Christina Maslach (1982), e estudos de Wilmar Schaufeli, cuja produção científica tem sido fundamental para o entendimento da síndrome em uma dimensão organizacional. Também foram utilizadas as contribuições de Moreno-Jiménez, que investiga os impactos do estresse ocupacional e do burnout sobre o desempenho e bem-estar dos trabalhadores. Destaca-se ainda o trabalho pioneiro do psiquiatra Herbert Freudenberger (1974), responsável por cunhar o termo burnout para descrever o esgotamento emocional e físico vivenciado por profissionais da área da saúde. O estudo se vale também das análises desenvolvidas por Sharkey & Chong (2006), que discutem a expansão do fenômeno do burnout em diversas profissões e seu reconhecimento nos debates psiquiátricos contemporâneos.

No campo jurídico, a pesquisa ampara-se em obras doutrinárias como “Direito à Saúde no Trabalho” de Vólia Bomfim Cassar (2015), “Direito do Trabalho e Saúde Mental” de Sebastião Geraldo de Oliveira (2013), e “Trabalho Decente, Dano Existencial e a Proteção à Saúde Mental do Trabalhador” de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (2020), além de outras fontes que abordam a proteção à saúde no ambiente laboral. A legislação brasileira vigente – especialmente a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras expedidas pelo antigo Ministério do Trabalho – foi examinada à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa.

Foram ainda analisados documentos da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como decisões jurisprudenciais oriundas de Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, no intuito de verificar

o reconhecimento jurídico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e suas consequências nas relações de trabalho.

A metodologia adotada baseou-se na técnica de análise de conteúdo, buscando identificar categorias temáticas que permitam compreender a correlação entre organização do trabalho, sofrimento psíquico e efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Burnout como fenômeno psicossocial no ambiente de trabalho

A Síndrome de Burnout, foi aprofundada por Christina Maslach (1982), que identificou três dimensões fundamentais: o esgotamento emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal no trabalho. Manifestando-se sobretudo, em atividades profissionais que exigem elevado envolvimento interpessoal e intenso comprometimento emocional, como ocorre em áreas da saúde, educação, serviços sociais e setores jurídicos. A literatura especializada aponta que fatores como a ambiguidade de papéis, a rigidez hierárquica, a precariedade das condições de trabalho e a ausência de mecanismos de apoio institucional, atuam como gatilhos para o adoecimento psíquico. (Schaufeli & Enzmann, 1998; Moreno-Jiménez, 2000).

5

Na visão psicossocial, o burnout é entendido não como um transtorno individual, também um esgotamento que não se manifesta do dia para a noite, e sim um processo cumulativo, onde nenhum profissional está a salvo. É um produto de uma estrutura organizacional disfuncional, que naturaliza a exaustão como parte da cultura de desempenho. Sharkey e Chong (2006) destacam que a intensificação do trabalho e a ausência de espaços de escuta e acolhimento, provocando uma lacuna entre o trabalhador com relação a seu ofício, gerando sentimentos de inutilidade, cinismo e, por vezes, abandono da profissão.

No Brasil a síndrome de Burnout está incluída na CID-II, classificação da OMS que a reconhece como um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico ao trabalho. Esse reconhecimento reforça a necessidade de medidas institucionais e jurídicas que abordem o tema não apenas sob o aspecto médico ou produtivista, mas também valorizando a dignidade e a saúde do trabalhador. Atualmente as únicas estatísticas oficiais sobre a síndrome são os afastamentos

superiores a 15 dias, registrados pelo Ministério da Previdência Social (CARVALHO, Rone; BBC News Brasil;2024).

Reconhecimento do Burnout como doença ocupacional

De acordo com uma estimativa do Internacional Stress Management Association do Brasil (ISMA-BR), três em cada dez brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout. Há uma equivalente piora, com o agravamento de crises econômicas. Cortes de custos, que ocasionam a redução de equipes de trabalho, acarretando serviços extras e sobrecarga. O reconhecimento oficial da Síndrome de Burnout pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), em 2019, trouxe importantes repercussões para o contexto laboral, tanto no plano jurídico quanto na gestão organizacional e na promoção da saúde mental dos trabalhadores. Ao nomear oficialmente o Burnout como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no ambiente de trabalho, a OMS ampliou a legitimidade para que profissionais de saúde mental, gestores de recursos humanos e operadores do Direito do Trabalho considerem formalmente seus impactos sobre a capacidade laboral e a qualidade de vida do trabalhador. (BERNARDO, André; Veja Saúde;2022)

No aspecto jurídico, essa atualização da CID-11(reconhecimento oficial da síndrome de burnout) favorece a inclusão da síndrome no rol de doenças ocupacionais reconhecidas, permitindo sua equiparação a acidentes de trabalho para fins de responsabilização do empregador, concessão de benefícios previdenciários e estabilidade provisória no emprego, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 8.213/1991. Além disso, o reconhecimento da síndrome amplia a possibilidade de ações judiciais para indenização por danos morais e materiais, especialmente nos casos em que a organização se omite na prevenção e no enfrentamento de condições laborais insalubres e psicossocialmente adoecedoras. Se diagnosticado com burnout o trabalhador tem direito ao afastamento das suas atividades para tratamento médico, e com afastamento superior a 15 dias o trabalhador pode solicitar auxílio-doença junto ao INSS. (NAKASHI, Ricardo; Migalhas de Peso; 2024).

A professora e pesquisadora da Universidade Federal Fluminense (UFF), Cláudia Osório, destaca que o modelo neoliberal contribui para o agravamento de quadros como a síndrome de burnout ao individualizar o sofrimento psíquico e desresponsabilizar as estruturas organizacionais. A inclusão da síndrome de burnout justifica-se pelos dados alarmantes

identificados pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT citada pelo conselho de enfermagem- COFEM, que afirma que no Brasil, cerca de 30% das pessoas ocupadas sofrem com a síndrome de burnout. O país ocupa a segunda posição no ranking mundial de casos. Para a professora e pesquisadora Cláudia Osório, da Universidade Federal Fluminense (UFF), esse aumento de transtornos mentais relacionados ao trabalho reflete as pressões e exigências do capitalismo contemporâneo. (OSÓRIO, Claudia, trabalho e adoecimento psíquico: a medicalização da dor do existir. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV. São Paulo: Boitempo, 2014.p.165-176.)

No plano organizacional, o reconhecimento pela OMS impõe às empresas e instituições públicas a necessidade de revisar suas políticas de saúde e segurança do trabalho, adotando práticas preventivas, programas de acompanhamento psicológico e mecanismos de gestão mais humanizados, sob pena de agravamento das responsabilidades civis e trabalhistas. Paralelamente, o reconhecimento oficial contribui para reduzir o estigma social em torno das doenças mentais ocupacionais, favorecendo o diagnóstico precoce, o tratamento adequado e a construção de ambientes profissionais mais saudáveis e sustentáveis. Essa mudança também influencia diretamente a atuação dos serviços de saúde do trabalhador e dos órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), que passam a contar com subsídios técnicos e normativos mais robustos para a proteção da saúde mental no trabalho. Em suma, as repercussões do reconhecimento da Síndrome de Burnout pela OMS são amplas e estratégicas, pois fortalecem o compromisso social e jurídico com o bem-estar laboral e impulsionam o desenvolvimento de uma cultura organizacional pautada na valorização da saúde psíquica e na prevenção de riscos psicossociais. (Gov.br; novas medidas de proteção à saúde mental no trabalho, 2025)

Implicações jurídicas no âmbito do Direito do Trabalho

A relação entre adoecimento mental e ambiente de trabalho impõe a observância do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, que assegura aos trabalhadores a redução dos riscos referentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Inerente ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), basilar para toda interpretação jurídico-laboral

Artigo 7º, inciso XXII CF/88 - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança[...]

Art. 1º, III CF/88 - a dignidade da pessoa humana [...]

O empregador, ao assumir o risco da atividade econômica (art. 2º da CLT), é responsável pela organização e gestão do ambiente de trabalho. Deste modo, deve adotar medidas que assegurem não apenas a integridade física, mas também a saúde psíquica de seus empregados. Essa responsabilidade de proteção compreende ações preventivas como a promoção de um ambiente laboral saudável, a gestão adequada de metas e jornadas, o combate a práticas abusivas, bem como a oferta de apoio psicológico em contextos críticos. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. Ed. São Paulo: Ltr,2020)

No que se diz respeito à responsabilidade civil, o empregador pode ser responsabilizado por danos decorrentes do adoecimento laboral, quando evidenciada conduta omissiva ou excessiva que contribua para que acarrete a síndrome. Tal responsabilidade pode ensejar indenização por danos morais, materiais e, em alguns casos, danos existenciais, conforme entendimento consolidado nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa responsabilização encontra respaldo nos artigos 186 e 927 do Código Civil (2015), aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho, e nas disposições da Lei nº 8.213/91, quanto aos acidentes de trabalho. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. Ed. São Paulo: Ltr,2020)

Além disso, o descumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR-17, que trata da ergonomia, pode configurar infração administrativa e reforçar o reconhecimento da responsabilidade do empregador no âmbito judicial. A NR-17 orienta a organização do trabalho de forma a preservar a saúde dos trabalhadores, prevenindo, inclusive, distúrbios de ordens emocionais relacionados à sobrecarga e às condições inadequadas de trabalho.

Importa destacar ainda o papel dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da auditoria fiscal do trabalho na fiscalização e na promoção de políticas institucionais de prevenção ao adoecimento mental. Esses agentes atuam na defesa coletiva de direitos fundamentais e no estímulo à implementação de programas de saúde mental nas empresas. (Constituição Federal,1988)

Assim, a responsabilização jurídica pelo Burnout não deve ser apenas punitiva, mas educativa e preventiva, promovendo uma mudança de paradigma na cultura organizacional e consolidando o compromisso social da empresa com a dignidade do trabalhador.

Implicações jurídicas no âmbito do Direito do Trabalho

A abordagem interdisciplinar e preventiva para a Síndrome de Burnout é amplamente defendida por autores como Sharkey e Chong, Moreno Jiménez, e Schaufeli & Enzman, que reconhecem a complexidade multifatorial da síndrome e a insuficiência de soluções exclusivamente médicas ou individuais.

Sharkey e Chong (2021) argumentam que o burnout é um problema estrutural que exige uma resposta coletiva. Eles destacam que a intervenção eficaz demanda a colaboração entre áreas como a psicologia organizacional, o direito do trabalho, a medicina do trabalho e a gestão de recursos humanos. Para os autores, essa abordagem integrada é essencial para identificar os fatores de risco presentes na cultura e na estrutura das organizações, possibilitando não apenas o tratamento, mas principalmente a prevenção do adoecimento.

Moreno Jiménez (2000) também enfatiza a importância da interdisciplinaridade, destacando que os fatores psicossociais que contribuem para o burnout — como carga excessiva de trabalho, ambiguidade de papéis e relações interpessoais conflituosas — não podem ser enfrentados apenas por meio de ações clínicas. Ele defende políticas organizacionais que promovam o bem-estar psicossocial e estratégias de prevenção primária, como a promoção da saúde mental no local de trabalho e a capacitação de lideranças para a gestão empática.

Schaufeli e Enzman (1998) reforçam essa perspectiva ao afirmarem que o burnout deve ser combatido com intervenções que atuem tanto no nível individual quanto no organizacional. Para eles, estratégias preventivas eficazes envolvem mudanças na organização do trabalho, no estilo de liderança e no clima organizacional. Além disso, os autores ressaltam a importância da avaliação contínua das condições laborais e da participação ativa dos trabalhadores nas decisões que impactam sua saúde.

Dessa forma, os três grupos de autores convergem na defesa de uma abordagem sistêmica, interprofissional e preventiva, que reconhece o burnout como um fenômeno coletivo e multifatorial. A prevenção não se limita à assistência médica ou psicológica, mas deve

abranger políticas públicas, normas jurídicas e práticas organizacionais sustentáveis, capazes de promover ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos.

Os Direitos dos trabalhadores diagnosticados com Burnout: afastamento médico, estabilidade provisória e possível indenização por danos materiais e morais

Mesmo o Burnout representando um nível elevado de estresse, algumas pessoas por medo do desemprego e falta de renda, tendem a continuar em seus postos de trabalho. Quando o trabalhador é diagnosticado com a doença causada pelo esgotamento físico e mental relacionada ao trabalho, ele tem o direito ao afastamento médico, amparado pela legislação previdenciária. A depender da análise da perícia do INSS, o benefício pode ser classificado como auxílio doença acidentário, esse auxílio de doença acidentário, garante ao trabalhador a estabilidade provisória no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho, conforme previsto no artigo 118 da lei 8.213/91. (Lemos de Miranda advogados; jusbrasil 2020)

A responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho saudável é um dever, de acordo, com a Constituição Federal no seu artigo 7, inciso XXII “, garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho” e art 6, “Inclui a saúde como direito social fundamental”. O instituto consolidação do trabalho CLT, art. 157 e 158, estabelece os deveres do empregador e empregado quanto à observância das normas de saúde e segurança no trabalho, a negligencia nesse sentido pode configurar omissão dolosa ou culposa, especialmente em casos de assédio moral, jornadas extensivas e metas abusivas, quando comprovado que o ambiente de trabalho contribuiu para o desenvolvimento da síndrome, o empregador pode ser condenado a pagar indenização por danos morais, como forma de reparar o sofrimento psíquico e a violação da dignidade do empregado. (mogudus; jusbrasil 2020)

Diversas decisões no judiciário, reconhecem a síndrome como uma doença ocupacional, garantindo aos trabalhadores, não só a estabilidade provisória, mas também o direito à reparação financeira pelos prejuízos sofridos. Isso deve gerar uma reflexão crítica, para que se tenha um olhar mais atento à saúde mental no ambiente de trabalho. Portanto, a proteção jurídica do trabalhador diagnosticado com burnout, deve ser compreendida, como uma necessidade urgente diante das transformações na sociedade, o direito como o afastamento, estabilidade provisória e à indenização por danos morais representam não apenas garantias legais, mas também a valorização da dignidade da pessoa humana. Com a legislação e as decisões dos tribunais as

empresas são obrigadas a garantir ambientes mentalmente saudáveis e com políticas preventivas. (Renovi Saúde; burnout e o processo trabalhista 2025)

Este tema oferece um vasto campo de investigação, permitindo uma análise aprofundada da complexa relação entre a saúde mental do trabalhador e as normas jurídicas que regem as relações laborais. A abordagem interdisciplinar entre a Psicologia e o Direito do Trabalho é fundamental para a efetiva proteção dos direitos e da qualidade de vida dos trabalhadores afetados pela Síndrome de Burnout.

Princípios constitucionais aplicáveis

A análise da Síndrome de Burnout sob a ótica do Direito do Trabalho exige uma abordagem que considere os princípios constitucionais que regem as relações laborais, especialmente no que tange à proteção da saúde do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 inaugura um novo paradigma jurídico ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III), o que impõe ao ordenamento jurídico a obrigação de assegurar condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis. (MORAIS, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. 14. ed. São Paul: Atlas, 2020)

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana constitui o alicerce de todo o sistema jurídico-laboral brasileiro. Como destaca Moraes (2019), a dignidade humana deve ser compreendida não apenas como valor abstrato, mas como norte concreto para a elaboração e aplicação das normas jurídicas, especialmente quando se trata da proteção da integridade física e psíquica do trabalhador. A violação desse princípio ocorre, por exemplo, quando o ambiente de trabalho se torna psicologicamente insalubre, propiciando o desenvolvimento de transtornos como o burnout.

Outro princípio fundamental é o da valorização do trabalho humano (art. 1º, IV), que reforça o papel do trabalho como direito social e elemento constitutivo da cidadania. De acordo com Delgado (2021), essa valorização deve ser interpretada em consonância com o direito à saúde, previsto no art. 6º da Constituição como direito social fundamental, e no art. 7º, inciso XXII, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Além disso, a função social do trabalho (art. 170, III) estabelece que a atividade econômica deve respeitar os direitos sociais dos trabalhadores e promover o bem-estar coletivo. Nesse contexto, o trabalho não pode ser fonte de sofrimento ou adoecimento, devendo cumprir papel emancipatório e não alienante, conforme argumenta Delgado (2021).

A proteção jurídica à saúde do trabalhador também se fortalece com o princípio da prevenção e precaução, extraídos da hermenêutica constitucional e do Direito Internacional do Trabalho. Como observa Souto Maior (2018), o ordenamento jurídico brasileiro, ao ratificar convenções da OIT, como a Convenção nº 155, compromete-se com a promoção de ambientes de trabalho seguros, incluindo a proteção à saúde mental, o que implica a adoção de medidas que evitem o surgimento de doenças relacionadas ao estresse ocupacional.

Dessa forma, os princípios constitucionais não apenas legitimam, mas exigem a adoção de políticas públicas e empresariais que previnam o burnout, promovam o bem-estar no trabalho e assegurem o respeito à dignidade do trabalhador. Qualquer conduta patronal que ignore ou minimize os efeitos psicossociais do ambiente laboral sobre a saúde mental dos empregados configura violação desses princípios, sujeitando-se às sanções previstas na legislação trabalhista e constitucional.

CONCLUSÃO

A Síndrome de Burnout, enquanto expressão do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, exige uma abordagem ampla, que vá além das explicações médicas tradicionais. Ao longo deste artigo, demonstrou-se que o burnout é uma condição complexa, de natureza psicossocial, fortemente influenciada pelas dinâmicas laborais, organizacionais e sociais, e cuja abordagem adequada demanda um olhar interdisciplinar.

A análise revelou que, para além do sofrimento individual, o burnout constitui uma questão coletiva e estrutural, reveladora das fragilidades das relações de trabalho nas sociedades contemporâneas. O reconhecimento da síndrome como doença ocupacional representa um avanço não apenas no campo da saúde do trabalhador, mas também no campo jurídico, ao implicar o dever dos empregadores e do Estado de promover ambientes laborais saudáveis e sustentáveis.

Ficou evidente, com base nos autores Sharkey e Chong, Moreno Jiménez, e Schaufeli e Enzman, que o enfrentamento do burnout requer políticas preventivas, baseadas na gestão

humanizada, no suporte psicossocial e no redesenho das estruturas de trabalho. Tal abordagem não pode prescindir do suporte jurídico, especialmente no que se refere à responsabilidade patronal, à reparação de danos e à garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da atividade econômica revelam-se pilares fundamentais para a construção de um sistema jurídico comprometido com a proteção da saúde mental no ambiente laboral. O Direito do Trabalho, nesse cenário, desempenha papel central na mediação entre os interesses econômicos e a integridade do trabalhador.

Assim, conclui-se que o enfrentamento da Síndrome de Burnout exige o compromisso coletivo entre estado, empresas, trabalhadores e sociedade. A efetividade das normas protetivas e a concretização dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho são condições essenciais para a superação desse fenômeno, que representa um dos principais desafios da saúde mental no século XXI.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA MSC, et al. International Classification of Diseases – 11th revision: from design to implementation. *Revista de Saúde Pública*, 2020; 54:104.

ALVES BRC, ALMEIDA MOS, GUIMARÃES PFBV. Direitos trabalhistas e a síndrome de burnout: uma análise jurídica da proteção ao trabalhador. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 2025; 11(6): 1441-1460.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal; 1988.

CARLOTTO MS. Síndrome de burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2011; 27(4): 403-410.

CARNEIRO AS. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. Tese (Doutorado em Educação). Universidade de São Paulo. São Paulo; 2005.

DIAS C, COSTA N. Jornada de trabalho exaustiva como dano existencial à luz do direito de proteção à dignidade da pessoa humana. *Diké - Revista Jurídica*, 2025; 24(28): 164-185.

FERNANDES DLC, SILVA HF. Síndrome de burnout em mulheres submetidas ao regime de turnos: impactos na saúde e desafios para a proteção trabalhista. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 2025; 11(6): 4017-4038.

FREUDENBERGER HJ. Burnout: preocupações passadas, presentes e futuras. *Perda, Luto e Cuidado*, 1989; 3(1-2): 1-10.

HERBERT J. Freudenberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 2020; 37.

MORENO JIMÉNEZ B, et al. El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados. *Psicología y Salud*, 2014; 16(1): 1-10.

MORENO JIMÉNEZ B, et al. El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados. *Psicología y Salud*, 2006; 16(1): 5-13.

NAÇÕES UNIDAS. Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS. Brasília; 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-10. 10. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1997.

PALAZZO LS, CARLOTTO MS, AERTS DRGC. Síndrome de burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. *Revista de Saúde Pública*, 2012; 46(6): 1066-1073.

PIMENTA NP. Burnout: análise das causas, efeitos e suas implicações no Direito do Trabalho brasileiro. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia; 2025.

SAMRA R. Brief history of burnout. *BMJ*, 2018; 363.

SCHAUFELI W, ENZMANN D. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. London: CRC Press; 1998.

SCHIAVI M. Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador. 2025.

TRIGO TR, TENG CT, HALLAK JEC. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry*, 2007; 34(5): 223-233.

VECCHI ID, GARCIA ML, PILAU SOBRINHO LL. O princípio da dignidade humana e suas projeções no âmbito laboral: possibilidades e limites. *Sequência*, 2020; 85: 249-286.

WITTCKIND EV, COIMBRA R. A constitucionalização do direito do trabalho na trilha do princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista Quaestio Iuris*, 2016; 9(3): 1645-1669.