

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO OBSTÁCULO À CIDADANIA PLENA: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR NO BRASIL

**BURNOUT SYNDROME AS AN OBSTACLE TO FULL CITIZENSHIP: A
BIBLIOGRAPHIC STUDY ON WORKERS' QUALITY OF LIFE IN BRAZIL**

Ciências Sociais Aplicadas • 19/08/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/787119935](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/787119935)

Giselly Chagas Verás Marques¹

RESUMO

O presente artigo analisa a Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional capaz de comprometer a cidadania plena do trabalhador brasileiro, a partir da articulação entre dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e direito fundamental à saúde. A pesquisa, de natureza teórica, abordagem qualitativa e caráter bibliográfico e documental, examina a evolução do conceito de cidadania, os fundamentos constitucionais da proteção laboral e os principais instrumentos jurídicos relacionados à saúde e à segurança no trabalho. O referencial teórico articula as contribuições de Marshall, Sarlet, Delgado, Dejours e Maslach, além de documentos da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho. A análise evidencia que a proteção da saúde mental não pode ser dissociada das condições concretas de organização do trabalho, especialmente diante de fatores como sobrecarga, jornadas excessivas, pressão por resultados, assédio e insuficiência de suporte organizacional. No ordenamento brasileiro, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e as Normas Regulamentadoras oferecem fundamentos para a prevenção dos riscos ocupacionais. A atualização da NR-1, vigente desde 26 de maio de 2026, representa avanço relevante ao inserir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais. Conclui-se que a prevenção do Burnout demanda atuação integrada do Estado, empregadores e trabalhadores, bem como a superação de práticas organizacionais incompatíveis com a dignidade humana. A proteção efetiva da saúde mental constitui, assim, condição necessária para a concretização da cidadania plena no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Burnout; Cidadania plena; Saúde mental; Trabalho digno; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes Burnout Syndrome as an occupational phenomenon capable of compromising the full citizenship of Brazilian workers, based on the relationship between human dignity, the social value of work, and the fundamental right to health. This theoretical study adopts a qualitative approach and uses bibliographic and documentary research to examine the development of the concept of citizenship, the constitutional foundations of labor protection, and the main legal instruments related to occupational health and safety. The theoretical framework brings together contributions from Marshall, Sarlet, Delgado, Dejours, and Maslach, as well as documents issued by the World Health Organization and the International Labour Organization. The analysis shows that mental health protection cannot be separated from the concrete conditions under which work is organized, particularly in the presence of excessive workload, extended working hours, performance pressure, harassment, and insufficient organizational support. In Brazil, the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the National Occupational Safety and Health Policy, and Regulatory Standards provide a legal basis for preventing occupational risks. The amendment to Regulatory Standard No. 1, effective since May 26, 2026, represents a relevant development by expressly incorporating psychosocial risk factors related to work into occupational risk management. The study concludes that preventing Burnout requires coordinated action by the State, employers, and workers, as well as overcoming organizational practices that are incompatible with human dignity. Effective protection of mental health is therefore a necessary condition for the realization of full citizenship in the world of work.

Keywords: Burnout; Full citizenship; Mental health; Decent work; Labor Law.

1. INTRODUÇÃO

A consolidação do Estado Democrático de Direito no Brasil ampliou a compreensão da cidadania para além da titularidade formal de direitos civis e políticos, incorporando direitos sociais indispensáveis à existência digna e à participação efetiva na sociedade. Nesse contexto, o trabalho assume posição central, tanto como meio de subsistência quanto como espaço de integração social, desenvolvimento da personalidade e exercício de direitos.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República. Também reconhece o trabalho e a saúde como direitos sociais e assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Esses dispositivos demonstram que a relação de trabalho não pode ser compreendida exclusivamente sob uma perspectiva econômica, devendo ser interpretada à luz da proteção da pessoa humana.

Paralelamente às transformações tecnológicas e organizacionais do mundo do trabalho, observa-se crescente preocupação com os impactos das condições laborais sobre a saúde mental. Sobrecarga, intensificação das atividades, jornadas prolongadas, pressão permanente por resultados, assédio e insuficiência de suporte organizacional constituem fatores que podem contribuir para o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

Dados do Ministério da Previdência Social evidenciam a dimensão do problema no Brasil: os afastamentos por Síndrome de Burnout cresceram 493% entre 2021 e 2024, passando de 823 para 4.880

registros, ao passo que o total de benefícios por incapacidade concedidos em razão de transtornos mentais alcançou 472,3 mil apenas em 2024 (AMATRA1, 2026). Esses números revelam que o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho deixou de ser fenômeno marginal para se tornar questão estrutural do mundo do trabalho brasileiro, o que reforça a relevância prática, e não apenas teórica, da presente investigação.

Nesse contexto, destaca-se a Síndrome de Burnout. A Organização Mundial da Saúde inclui o Burnout na CID-11 como fenômeno ocupacional, e não como condição médica, caracterizando-o como resultado do estresse crônico no local de trabalho que não foi administrado com sucesso. O fenômeno apresenta três dimensões centrais: exaustão ou esgotamento de energia, distanciamento mental ou sentimentos negativos em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional.

A relevância jurídica do tema decorre do fato de que o adoecimento relacionado ao trabalho não produz consequências exclusivamente clínicas. A deterioração da saúde mental pode comprometer a autonomia, as relações sociais, a vida familiar, a capacidade produtiva e a participação do indivíduo em diferentes espaços da sociedade. Dessa maneira, o adoecimento ocupacional pode repercutir diretamente sobre a dimensão social da cidadania.

Diante desse cenário, o presente artigo busca responder à seguinte questão: em que medida a Síndrome de Burnout, relacionada às condições de organização do trabalho, pode comprometer a cidadania plena do trabalhador brasileiro e quais são os fundamentos jurídicos existentes para sua prevenção e proteção da saúde mental?

O objetivo geral consiste em analisar a relação entre Burnout, cidadania plena e proteção jurídica da saúde mental no Direito do Trabalho. Especificamente, pretende-se compreender a evolução do conceito de cidadania; examinar a relação entre dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e proteção da saúde; identificar os fundamentos jurídicos da tutela da saúde mental no trabalho; e discutir a importância da prevenção dos riscos psicossociais no ambiente laboral.

A hipótese desenvolvida é a de que a cidadania plena não pode ser efetivamente concretizada quando o trabalhador é submetido a condições laborais capazes de comprometer de forma persistente sua integridade psicofísica. Nesse sentido, a proteção da saúde mental constitui não apenas uma obrigação relacionada à segurança do trabalho, mas também requisito para a efetividade dos direitos fundamentais e para o exercício substancial da cidadania.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste estudo articula-se em torno de três eixos que se comunicam entre si: a teoria da cidadania social de Marshall (1967), que fundamenta a compreensão da cidadania como fenômeno material e não apenas formal; a dogmática constitucional da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, sustentada em Sarlet (2019) e Delgado (2019); e as abordagens da Psicodinâmica do Trabalho, em Dejours (2015), e da psicologia organizacional do Burnout, em Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), que permitem compreender o adoecimento psíquico a partir da organização concreta do trabalho. A esses eixos somam-se os documentos normativos da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho, que oferecem parâmetros

conceituais e normativos para a análise. A articulação entre essas contribuições permite sustentar, ao longo do desenvolvimento deste artigo, que a proteção da saúde mental do trabalhador não é apenas uma exigência técnica de segurança ocupacional, mas condição para a realização da cidadania.

2.1. Cidadania e Direitos Sociais

A ideia de cidadania remonta à Antiguidade Clássica. Aristóteles (1998) associava a condição de cidadão à participação na vida da pólis, vinculando-a ao exercício de funções públicas e à deliberação sobre os assuntos comuns. Funari (2021) demonstra que, em Roma, a cidadania adquiriu contornos jurídicos mais amplos, relacionados a garantias legais de proteção e status. Essa trajetória histórica evidencia que a cidadania nunca foi um conceito estático, mas uma construção social e jurídica em permanente transformação, o que Bobbio (2004) sintetiza ao descrever os direitos como resultado de um processo histórico marcado pela sucessão de gerações, da liberdade individual à proteção social.

A cidadania constitui conceito historicamente construído e sujeito a transformações de acordo com as mudanças políticas, sociais e econômicas. Em sua formulação clássica, Marshall (1967) identifica três dimensões fundamentais da cidadania: os direitos civis, os direitos políticos e os direitos sociais. Os primeiros estão relacionados às liberdades individuais; os segundos, à participação política; e os terceiros, ao acesso às condições necessárias para uma vida social minimamente digna.

A contribuição de Marshall é particularmente relevante para o presente estudo porque permite compreender que a cidadania não

se resume à participação política formal. A efetividade da cidadania depende também da existência de condições sociais capazes de possibilitar ao indivíduo o exercício concreto de seus direitos.

No âmbito das relações de trabalho, essa perspectiva assume especial importância. Já que o trabalho constitui um dos principais meios de inserção social e econômica do indivíduo e, por isso, suas condições de realização podem favorecer ou limitar a cidadania.

A cidadania do trabalhador não pode ser compreendida apenas a partir da existência formal de um vínculo empregatício. É necessário considerar se as condições concretas de trabalho preservam a dignidade, a saúde, a autonomia e a capacidade de participação social do indivíduo.

Nesse sentido, a proteção da saúde mental integra o conjunto de condições materiais necessárias ao exercício da cidadania. Um trabalhador submetido a condições laborais persistentemente adoecedoras pode permanecer formalmente titular de direitos, mas encontrar limitações concretas para exercê-los.

A cidadania plena, portanto, deve ser compreendida em dimensão material. No mundo do trabalho, isso significa que a titularidade de direitos somente alcança sua efetividade quando acompanhada de condições laborais compatíveis com a dignidade humana.

Para os fins deste estudo, adota-se a expressão "cidadania plena" como categoria operacional que sintetiza a articulação entre as três dimensões identificadas por Marshall (1967), civil, política e social, e a garantia das condições psicofísicas mínimas para o exercício efetivo dessas dimensões. Cidadania plena, portanto, não é sinônimo de cidadania social: designa, neste artigo, o patamar em que a

titularidade formal de direitos se converte em capacidade real de participação, incluindo a preservação da saúde mental como pressuposto dessa capacidade.

2.2. Dignidade da Pessoa Humana e Valor Social do Trabalho

A dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, III, da Constituição Federal. Sua presença no núcleo estruturante do texto constitucional determina que as relações jurídicas sejam interpretadas tendo a pessoa humana como centro de proteção.

Sarlet (2019) compreende a dignidade como qualidade inerente à pessoa humana e fundamento de um conjunto de direitos destinados à preservação de sua integridade, autonomia e condições existenciais. Aplicada às relações de trabalho, essa concepção impede que o trabalhador seja reduzido a simples instrumento de produção.

O trabalho, por sua vez, também ocupa posição constitucional privilegiada. Os valores sociais do trabalho integram os fundamentos da República, enquanto a valorização do trabalho humano constitui fundamento da ordem econômica.

Delgado (2019) destaca a função civilizatória do Direito do Trabalho e sua relação com a necessidade de estabelecer limites à desigualdade estrutural existente entre capital e trabalho. A proteção jurídica do empregado não constitui, portanto, mera concessão, mas mecanismo de concretização da justiça social e da dignidade humana.

Arendt (2010) contribui para essa reflexão ao diferenciar, na condição humana, as esferas do labor, do trabalho e da ação, evidenciando que a atividade laboral, quando reduzida a mero processo de subsistência, esvazia a dimensão de realização pessoal que também lhe é inerente. Essa distinção reforça a ideia de que o trabalho, para cumprir sua função social, não pode ser dissociado das condições que preservam a dignidade de quem o realiza.

A partir dessa perspectiva, a produtividade empresarial não pode constituir valor absoluto. O exercício do poder diretivo encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, entre os quais se incluem a saúde, a integridade física e psíquica, o descanso e a proteção contra formas degradantes de organização laboral.

Quando a organização do trabalho prioriza resultados econômicos em detrimento da preservação da pessoa, estabelece-se uma tensão entre produtividade e dignidade. É justamente nessa tensão que se inserem os riscos psicossociais e fenômenos de adoecimento como o Burnout.

2.3. Saúde Mental e Proteção Integral do Trabalhador

A saúde é reconhecida constitucionalmente como direito social e como direito de todos, constituindo dever do Estado. Sua proteção, entretanto, não pode ser reduzida à prevenção de doenças físicas.

A compreensão contemporânea da saúde envolve também a dimensão mental e psicossocial. No ambiente laboral, isso significa considerar as condições de organização e gestão do trabalho como elementos capazes de influenciar a saúde do trabalhador.

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, estabelece parâmetros relacionados à segurança e à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho.

Também merece destaque a Convenção nº 161 da OIT, igualmente ratificada pelo Brasil, que atribui aos serviços de saúde no trabalho funções preventivas e contempla a necessidade de favorecer uma saúde física e mental adequada em relação ao trabalho.

Piovesan (2013) destaca que a internacionalização dos direitos humanos, sobretudo a partir da segunda metade do século XX, ampliou os parâmetros de proteção da pessoa também no âmbito das relações de trabalho, fornecendo fundamento para a incorporação de convenções internacionais, como as da OIT, ao ordenamento jurídico interno.

No plano nacional, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituída pelo Decreto nº 7.602/2011, possui entre seus objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, além da prevenção de acidentes e danos relacionados ao trabalho. O decreto estabelece, ainda, princípios como prevenção, integralidade e diálogo social.

A proteção da saúde mental, portanto, integra uma concepção ampla de saúde ocupacional, que deve considerar não apenas agentes físicos, químicos ou biológicos, mas também as condições organizacionais capazes de produzir sofrimento e adoecimento.

2.4. Trabalho, Organização Laboral e Sofrimento Psíquico

A relação entre trabalho e sofrimento psíquico encontra importante contribuição na Psicodinâmica do Trabalho, especialmente nos estudos de Christophe Dejours. Dejours (2015) demonstra que o trabalho pode constituir simultaneamente fonte de realização, reconhecimento e identidade, mas também de sofrimento. A maneira como o trabalho é organizado interfere diretamente na experiência subjetiva do trabalhador, sobretudo quando existe redução da autonomia, intensificação das exigências e ausência de reconhecimento.

Essa perspectiva é relevante para o Direito do Trabalho porque desloca a análise do adoecimento exclusivamente do indivíduo para as condições concretas em que o trabalho é realizado. Não se trata, portanto, de considerar o trabalhador como único responsável por administrar o estresse produzido pelo trabalho. A prevenção exige investigação das condições organizacionais que contribuem para a produção ou intensificação do sofrimento.

A literatura sobre Burnout desenvolvida por Maslach e colaboradores também contribui para essa compreensão. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) relacionam o fenômeno ao contexto ocupacional e destacam a importância das condições de trabalho para sua compreensão. A definição contemporânea da OMS reforça essa dimensão ocupacional ao relacionar o Burnout ao estresse crônico no trabalho que não foi administrado com sucesso.

Assim, a prevenção do Burnout não deve ser reduzida à adoção de estratégias individuais de enfrentamento. Embora o acompanhamento psicológico e outras formas de cuidado possam ser relevantes, eles não substituem a necessidade de modificar fatores organizacionais que produzem ou intensificam o risco.

2.5. Cidadania Plena, Saúde Mental do Trabalhador e Síntese do Referencial Teórico

A relação entre cidadania e saúde mental pode ser estabelecida a partir da compreensão de que o trabalhador não deixa de ser cidadão durante sua jornada de trabalho.

O indivíduo participa simultaneamente de diferentes dimensões da vida social. É trabalhador, membro de uma família, integrante de uma comunidade e sujeito de direitos. Quando o trabalho compromete severamente sua saúde mental, seus efeitos podem ultrapassar o espaço empresarial.

O adoecimento pode atingir relações familiares, participação comunitária, capacidade de lazer, autonomia e desenvolvimento pessoal. Dessa maneira, a deterioração da saúde mental pode comprometer não apenas o direito à saúde, mas também a própria possibilidade material de participação social.

A partir de Marshall (1967), pode-se compreender que a cidadania social exige condições concretas de existência. Sarlet (2019), por sua vez, fornece fundamento para compreender que a dignidade exige proteção da integridade e das condições existenciais da pessoa.

A articulação desses referenciais permite sustentar que a proteção da saúde mental constitui dimensão da cidadania laboral. O trabalhador somente pode exercer plenamente seus direitos quando dispõe de condições materiais e psicofísicas para participar da sociedade.

Em síntese, essas contribuições, embora oriundas de campos distintos, convergem para uma mesma conclusão. Marshall (1967)

demonstra que a cidadania depende de condições materiais de existência; Sarlet (2019) e Delgado (2019) evidenciam que essas condições materiais encontram fundamento constitucional na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho; Dejours (2015) e Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) explicam, a partir de perspectivas complementares, como a organização do trabalho pode produzir sofrimento psíquico quando desconsidera os limites do trabalhador; e os documentos da OMS e da OIT oferecem o vocabulário conceitual e normativo que permite traduzir essas categorias em parâmetros de prevenção. É dessa articulação entre teoria da cidadania, dogmática constitucional e psicologia do trabalho que decorre a hipótese central deste artigo: a de que a Síndrome de Burnout, quando associada a condições inadequadas de organização laboral, compromete não apenas a saúde individual do trabalhador, mas a própria efetividade de sua cidadania.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, de natureza teórica e abordagem qualitativa.

O percurso metodológico foi estruturado em três etapas. Inicialmente, realizou-se a leitura analítica das obras e documentos selecionados, com o objetivo de identificar os conceitos e fundamentos centrais relacionados à cidadania, dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, saúde mental e Burnout.

Em seguida, procedeu-se à sistematização das ideias, mediante a organização das principais categorias teóricas relacionadas ao objeto da pesquisa. Foram considerados referenciais da literatura

jurídica, da Psicologia do Trabalho, da Saúde do Trabalhador e de organismos internacionais.

Por fim, adotou-se procedimento interpretativo e comparativo, contrapondo as diferentes perspectivas teóricas e normativas para identificar convergências e relações entre cidadania, proteção da saúde mental e condições de trabalho.

A pesquisa utilizou como fontes obras doutrinárias, artigos científicos, legislação brasileira, normas regulamentadoras, decisões judiciais e documentos institucionais relacionados à saúde e segurança no trabalho. A seleção considerou obras de referência na área trabalhista e constitucional, além de artigos indexados em bases como SciELO e Google Scholar, publicados majoritariamente entre 2015 e 2026, priorizando-se fontes atualizadas em razão da recente reformulação da NR-1 e da consolidação jurisprudencial do tema.

4. DESENVOLVIMENTO E DISCUSSÃO

4.1. A Proteção Constitucional da Saúde Mental no Trabalho

A Constituição Federal de 1988 estabelece um conjunto articulado de garantias que fundamentam a proteção da saúde mental do trabalhador. O direito à saúde, os direitos sociais, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho formam uma estrutura constitucional de proteção.

O art. 7º, XXII, assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A disposição deve ser interpretada de maneira

compatível com a compreensão contemporânea de saúde, que não se limita à integridade física.

A Consolidação das Leis do Trabalho também estabelece obrigações relacionadas à segurança e à medicina do trabalho. O art. 157 atribui às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. A interpretação sistemática dessas normas permite reconhecer que a proteção laboral deve alcançar fatores capazes de produzir danos à integridade psicofísica do trabalhador.

Barros (2019) e Martins (2020) destacam que essas obrigações não se limitam à prevenção de acidentes típicos, alcançando também fatores capazes de comprometer a integridade psíquica do trabalhador, na medida em que a proteção da saúde ocupacional se consolidou como eixo central da moderna dogmática trabalhista.

4.2. A NR-1 e a Nova Abordagem Preventiva dos Riscos Psicossociais

A prevenção dos riscos psicossociais representa uma das transformações mais relevantes da atual política de segurança e saúde no trabalho. A nova redação da NR-1, vigente desde 26 de maio de 2026, passou a incorporar expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. O Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizou orientações específicas sobre o tema, incluindo fatores relacionados à organização do trabalho.

Entre os exemplos apresentados pelas orientações oficiais encontram-se excesso de demandas ou sobrecarga, assédio e falta de suporte no trabalho. A mudança possui importância significativa

porque desloca a prevenção de uma perspectiva exclusivamente individual para uma análise das condições concretas de organização do trabalho.

A Fundacentro, ao apresentar as diretrizes para aplicação da nova NR-1, enfatiza justamente a necessidade de analisar a organização e a gestão do trabalho e de considerar a participação dos trabalhadores na identificação dos fatores de risco. Essa abordagem é compatível com a perspectiva de Dejours (2015), segundo a qual o sofrimento relacionado ao trabalho não pode ser adequadamente compreendido sem considerar a organização laboral.

Essa reformulação normativa não se limita a reconhecer formalmente os riscos psicossociais: ela reorienta o próprio modelo de prevenção adotado pelas empresas.

A mudança não significa que a empresa deva simplesmente diagnosticar trabalhadores ou realizar avaliações clínicas individuais para determinar quem apresenta Burnout. O foco preventivo está na identificação dos fatores relacionados ao trabalho e na adoção de medidas para eliminar ou reduzir os riscos.

O Manual de Interpretação e Aplicação do capítulo 1.5 da NR-1 destaca que a avaliação dos riscos deve considerar as exigências da atividade e a eficácia das medidas preventivas existentes.

Esse modelo favorece uma compreensão organizacional da saúde mental. Em vez de transferir ao trabalhador a responsabilidade exclusiva pela administração do estresse, a empresa deve analisar se sua própria estrutura de trabalho produz fatores capazes de comprometer a saúde. Essa perspectiva também se relaciona aos

princípios de prevenção e integralidade previstos na Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

4.3. Burnout e a Responsabilidade Preventiva

A classificação do Burnout como fenômeno ocupacional pela OMS reforça a importância de compreender o problema a partir da relação entre trabalhador e ambiente laboral.

A OMS não o classifica como doença ou condição médica na CID-11. O conceito refere-se especificamente ao contexto ocupacional e envolve exaustão, distanciamento mental ou sentimentos negativos em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional.

Essa definição exige cuidado científico. Nem todo estresse, cansaço ou sofrimento decorrente do trabalho deve ser automaticamente identificado como Burnout. A caracterização do fenômeno depende da análise de seus elementos próprios e do contexto ocupacional.

No plano jurídico, também é necessário evitar a responsabilização automática do empregador. A existência de adoecimento não significa, por si só, que exista responsabilidade civil empresarial. A análise jurídica deve considerar as circunstâncias concretas, os fatores de risco, as medidas preventivas adotadas e a eventual relação entre as condições laborais e o dano.

Por outro lado, a ausência de prevenção não pode ser ignorada. Se a organização do trabalho apresenta riscos psicossociais identificáveis e o empregador deixa de adotar medidas razoáveis para sua prevenção, pode surgir relevante questão jurídica quanto ao cumprimento dos deveres de segurança e proteção.

É importante reconhecer, contudo, que a aplicação prática desses parâmetros ainda gera insegurança jurídica, sobretudo para pequenas e médias empresas, que enfrentam dificuldades técnicas e financeiras para identificar e mensurar objetivamente riscos psicossociais. Parte da doutrina alerta para o risco de responsabilização excessiva do empregador diante de quadros multifatoriais, nos quais o trabalho representa apenas uma entre várias causas concorrentes do adoecimento psíquico. Esse debate encontra reflexo na jurisprudência trabalhista: a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar o Processo nº 1000485-78.2025.5.02.0081, reconheceu a Síndrome de Burnout como doença ocupacional e condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais e pensionamento mensal, adotando o entendimento de que, comprovados o nexo causal e a conduta culposa do empregador, o dano moral é presumido (*in re ipsa*). A decisão ilustra a tendência dos tribunais trabalhistas de reconhecer a responsabilidade empresarial diante de condições organizacionais adoecedoras, ainda que o ambiente de trabalho não seja causa exclusiva do quadro clínico.

4.4. A Lei Nº 14.831/2024 e as Políticas Empresariais de Saúde Mental

Outro instrumento relevante é a Lei nº 14.831/2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

A legislação estabelece diretrizes relacionadas à promoção da saúde mental, ao acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico, à capacitação de lideranças, ao combate à discriminação e ao assédio, à promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

É importante, contudo, estabelecer uma distinção: a lei não transforma todas essas práticas em obrigação geral para todas as empresas. Seu objetivo é estabelecer requisitos para a concessão de uma certificação às empresas que desenvolvam políticas compatíveis com as diretrizes estabelecidas.

A norma representa, portanto, instrumento de incentivo à adoção de práticas organizacionais de promoção da saúde mental, complementando, sem substituir, as obrigações gerais de segurança e saúde previstas na legislação trabalhista e nas normas regulamentadoras.

4.5. Da Lógica Reparatória à Proteção Preventiva Como Condição da Cidadania Plena

A proteção jurídica da saúde mental não deve estar centrada apenas na reparação posterior do dano. A indenização pode desempenhar função importante quando ocorre violação de direitos, mas não é capaz de recuperar integralmente a saúde perdida, as relações familiares prejudicadas ou as limitações decorrentes do adoecimento.

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho estabelece a precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as ações de assistência, reabilitação e reparação.

Essa orientação é especialmente relevante diante dos riscos psicossociais. A prevenção exige identificação dos fatores de risco, participação dos trabalhadores, avaliação das condições organizacionais e adoção de medidas capazes de reduzir ou eliminar práticas adoecedoras.

Assim, a tutela jurídica da saúde mental deve atuar antes da consolidação do dano, e não apenas depois de sua ocorrência — o que reconduz a discussão ao próprio sentido da cidadania plena que este artigo busca sustentar.

Nessa perspectiva, a análise desenvolvida demonstra que saúde mental, trabalho e cidadania constituem categorias juridicamente interdependentes. A cidadania plena pressupõe a existência de condições que permitam ao indivíduo exercer seus direitos de maneira concreta. O trabalho, por sua centralidade social, pode contribuir para essa realização ou, ao contrário, produzir condições que dificultem a participação social. Nesse sentido, quando o trabalhador é submetido a condições laborais persistentemente adoecedoras, a violação não permanece restrita ao contrato de trabalho. Seus efeitos podem alcançar a vida familiar, comunitária e social.

A proteção da saúde mental deve, portanto, ser compreendida como parte integrante da proteção da cidadania. Não se trata de afirmar que toda forma de sofrimento laboral configura automaticamente violação jurídica, mas de reconhecer que a preservação da integridade psicofísica constitui pressuposto para a realização dos direitos fundamentais.

A prevenção do Burnout exige, conseqüentemente, uma mudança de paradigma: o trabalhador não deve ser tratado como variável ajustável às necessidades ilimitadas de produtividade. A organização do trabalho deve respeitar limites humanos e ser compatível com a dignidade da pessoa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou a Síndrome de Burnout a partir da relação entre cidadania plena, dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e proteção da saúde mental no Direito do Trabalho. A investigação confirmou que a cidadania não pode ser reduzida à titularidade formal de direitos civis e políticos. A partir da concepção de cidadania social de Marshall (1967), verificou-se que o exercício substancial dos direitos depende de condições materiais que permitam ao indivíduo participar efetivamente da sociedade, compreensão que, no âmbito laboral, assume relevância central: o trabalho é instrumento de integração social e subsistência, mas também pode converter-se em fonte de sofrimento quando organizado de maneira incompatível com os limites psicofísicos do trabalhador.

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fundamentos constitucionais reafirmados por Sarlet (2019) e Delgado (2019), impedem que a atividade econômica seja desenvolvida mediante instrumentalização do trabalhador. A produtividade, embora legítima, não constitui valor absoluto capaz de afastar direitos relacionados à saúde, à integridade e à dignidade.

A saúde mental integra a proteção jurídica da saúde do trabalhador. A Constituição Federal, a CLT, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil fundamentam uma concepção ampla e preventiva da tutela laboral. A atualização da NR-1, ao inserir os fatores de riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, exige que as organizações considerem como o trabalho é estruturado e gerenciado, superando a visão individualizante do adoecimento: a prevenção não deve ensinar o trabalhador a suportar melhor o estresse, mas modificar fatores organizacionais que intensificam

riscos à saúde mental, leitura compatível com a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2015).

No caso específico do Burnout, a classificação da OMS como fenômeno ocupacional, e não como doença, exige precisão conceitual: não se trata de equiparar qualquer cansaço ou estresse ao fenômeno, cuja caracterização, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), depende da presença conjunta de exaustão, distanciamento mental e redução da eficácia profissional associados ao estresse crônico não administrado com êxito.

A existência de normas jurídicas, todavia, não garante por si só a efetividade da proteção. Persistem desafios relativos à prevenção, à identificação dos riscos psicossociais e à construção de ambientes laborais saudáveis. A Lei nº 14.831/2024 constitui mecanismo complementar de incentivo, ao instituir o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e diretrizes voltadas ao bem-estar e ao combate ao assédio.

Conclui-se que o enfrentamento do Burnout não deve ser tratado como responsabilidade exclusiva do trabalhador, tampouco como questão exclusivamente clínica. Sua prevenção exige atuação multidimensional, envolvendo Estado, empregadores, trabalhadores e organizações sindicais. A efetividade da proteção jurídica depende da passagem de uma lógica reparatória para uma lógica preventiva, o que implica identificar fatores de risco, intervir na organização do trabalho e estabelecer práticas de gestão compatíveis com a dignidade humana.

A proteção da saúde mental pode, assim, ser compreendida como condição necessária à cidadania plena: um trabalhador cuja

integridade psicofísica é permanentemente comprometida pelas condições de trabalho encontra limitações não apenas no desempenho profissional, mas também no exercício de suas relações familiares, sociais e comunitárias. A hipótese inicial mostra-se, assim, teoricamente sustentável: a Síndrome de Burnout, quando relacionada a condições inadequadas de organização do trabalho, pode comprometer dimensões essenciais da cidadania ao atingir a saúde, a autonomia e a participação social do trabalhador. O desafio contemporâneo do Direito do Trabalho não consiste em escolher entre produtividade e proteção da pessoa humana, mas em estabelecer condições para que a atividade econômica se desenvolva dentro dos limites impostos pelos direitos fundamentais. Proteger a saúde mental não significa apenas prevenir o adoecimento: significa preservar a dignidade, a autonomia e as condições necessárias ao exercício pleno da cidadania no mundo do trabalho.

6. INDICAÇÃO DE TRABALHOS FUTUROS

Sugere-se, para pesquisas futuras, o desenvolvimento de estudos empíricos destinados a analisar a implementação prática do gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais previsto na NR-1, especialmente após sua entrada em vigor em 2026. Também podem ser desenvolvidas pesquisas sobre a percepção de trabalhadores e empregadores acerca das medidas preventivas, a efetividade das políticas empresariais de saúde mental e os critérios utilizados para estabelecer eventual relação entre condições de trabalho e adoecimento psíquico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMATRAI – ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Afastamentos por burnout quintuplicam em quatro anos e acompanham avanço dos transtornos mentais no trabalho. 2026. Disponível em: <https://amatrai.org.br/noticias/afastamentos-por-burnout-quintuplicam-em-quatro-anos-e-acompanham-avanco-dos-transtornos-mentais-no-trabalho>. Acesso em: 12 ago. 2026.

ARENDT, Hannah. A condição humana. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

ARISTÓTELES. Política. Tradução de António Campelo Amaral e Carlos de Carvalho Gomes. Lisboa: Vega, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1994.

BRASIL. Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho sobre os serviços de saúde do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde. Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 1ª Turma. Processo nº 1000485-78.2025.5.02.0081. Relator: Desembargador Willy Santilli. São Paulo, 2026.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FUNARI, Pedro Paulo. A cidadania entre os romanos. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (org.). História da cidadania. São Paulo: Contexto, 2021.

MARSHALL, T. H. Cidadania, classe social e status. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2020.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. Annual Review of Psychology, v. 52, p. 397-422, 2001.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an occupational phenomenon. Geneva: World Health Organization, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization, 2022.

¹ Autarquia Educacional de Afogados da Ingazeira (AEDAI), Afogados da Ingazeira-PE, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

