

A ERA DA SUPERPRODUTIVIDADE CORRELATA À SÍNDROME DE BURNOUT E O PROCESSO DE DESUMANIZAÇÃO DO TRABALHADOR

THE AGE OF OVERPRODUCTIVITY CORRELATED TO BURNOUT SYNDROME
AND THE PROCESS OF WORKER DEHUMANIZATION

Ciências Sociais Aplicadas • 21/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792374665](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792374665)

Larissa Machado de Oliveira¹

Adriana Ribeiro Angelim²

Marcus Vinícius do Nascimento Lima³

RESUMO

O presente artigo analisa a proteção conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro à saúde mental do trabalhador diante da cultura da superprodutividade, fenômeno que, ao impor exigências contínuas de desempenho e disponibilidade, favorece o surgimento de riscos psicossociais e o adoecimento psíquico no ambiente laboral, especialmente por meio da Síndrome de Burnout. O problema que orienta a pesquisa consiste em investigar em que medida a legislação constitucional e infraconstitucional vigente oferece tutela efetiva à saúde mental do trabalhador diante desse cenário, tema que se justifica pela relevância social, jurídica e previdenciária do adoecimento ocupacional e pela necessidade de uma abordagem preventiva, e não apenas reparatória. Objetiva-se, especificamente, identificar os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais de proteção à saúde mental do trabalhador, apresentar os fundamentos científicos da Síndrome de Burnout, examinar seu reconhecimento como fenômeno relacionado ao trabalho e analisar a responsabilidade do empregador diante do adoecimento ocupacional. Para tanto, adotou-se pesquisa qualitativa, de natureza aplicada, com procedimentos bibliográfico e documental, mediante análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência trabalhista. Os resultados demonstram que, embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de arcabouço normativo apto a tutelar a saúde mental do trabalhador, sua efetividade depende de atuação preventiva do empregador, reforçada pela recente reformulação da Norma Regulamentadora nº 1. Conclui-se que a responsabilidade patronal diante da Síndrome de Burnout ultrapassa o dever de indenizar, assumindo função preventiva essencial à preservação da dignidade humana nas relações de trabalho contemporâneas.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Saúde mental do trabalhador; Superprodutividade; Responsabilidade do empregador.

ABSTRACT

This article examines the protection afforded by the Brazilian legal system to workers' mental health in the face of the culture of overproductivity, a phenomenon that, by imposing continuous demands for performance and constant availability, fosters psychosocial risks and psychological illness in the workplace, particularly through Burnout Syndrome. The research problem addressed is the extent to which current constitutional and infraconstitutional legislation provides effective protection for workers' mental health under these circumstances, a subject whose relevance stems from the social, legal, and social-security implications of occupational illness, as well as the need for a preventive, rather than merely reparative, approach. The specific objectives are to identify the constitutional and infraconstitutional provisions safeguarding workers' mental health, to present the scientific foundations of Burnout Syndrome, to examine its recognition as a work-related phenomenon, and to analyze employer liability in cases of occupational illness. To this end, the study adopted a qualitative, applied approach, relying on bibliographic and documentary research through the analysis of legislation, legal scholarship, and labor case law. The findings show that, although the Brazilian legal framework provides adequate normative instruments to protect workers' mental health, its effectiveness depends on proactive preventive measures by employers, a requirement reinforced by the recent revision of Regulatory Standard No. 1 (NR-1). The study concludes that employer liability for Burnout Syndrome extends beyond the mere duty to indemnify, taking on an essentially preventive function that is

central to safeguarding human dignity within contemporary labor relations.

Keywords: Burnout Syndrome; Workers' mental health; Overproductivity; Employer liability.

1. INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas modificaram significativamente as relações de trabalho, intensificando exigências de desempenho, disponibilidade e produtividade. Nesse cenário, consolida-se uma cultura de superprodutividade que, ao impor ao trabalhador a busca contínua por resultados e eficiência, pode favorecer o surgimento de riscos psicossociais e comprometer sua saúde mental. O adoecimento psíquico relacionado ao trabalho assume, assim, crescente relevância social e jurídica, especialmente diante da necessidade de compatibilizar o exercício da atividade econômica com a proteção da dignidade e da integridade física e psíquica do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a saúde como direito social e assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 8.080/1990 e a Lei nº 8.213/1991 integram o sistema normativo de proteção à saúde do trabalhador, disciplinando aspectos relacionados ao meio ambiente laboral, à prevenção de riscos e às doenças relacionadas ao trabalho. Embora esse conjunto normativo ofereça fundamentos para a tutela da saúde ocupacional, as particularidades do adoecimento psíquico suscitam questionamentos acerca da suficiência e da efetividade dos

mecanismos jurídicos existentes diante das novas formas de organização e intensificação do trabalho.

Entre os fenômenos associados a esse contexto destaca-se a Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento decorrente do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi adequadamente administrado. Sua inserção na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) ampliou a atenção dispensada ao fenômeno e às suas repercussões nas relações laborais. A natureza multifatorial do adoecimento mental e a complexidade da demonstração do nexo entre as condições de trabalho e o quadro apresentado pelo empregado tornam particularmente relevante a discussão acerca dos deveres de prevenção e da responsabilidade do empregador.

Dessa forma, o problema que orienta esta pesquisa consiste em investigar em que medida o ordenamento jurídico brasileiro oferece proteção efetiva à saúde mental do trabalhador diante da cultura da superprodutividade e dos riscos relacionados à Síndrome de Burnout. A relevância do estudo decorre não apenas das consequências individuais do adoecimento psíquico, mas também de suas repercussões sociais, laborais e previdenciárias, justificando a análise da tutela jurídica sob uma perspectiva que ultrapasse a reparação do dano e privilegie a prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a proteção conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro à saúde mental do trabalhador diante da cultura da superprodutividade, com ênfase na Síndrome de Burnout. Especificamente, busca-se: a) identificar os principais dispositivos constitucionais e infraconstitucionais

destinados à tutela da saúde mental do trabalhador; b) apresentar os fundamentos conceituais e científicos relacionados à Síndrome de Burnout; c) examinar seu reconhecimento como fenômeno relacionado ao trabalho e suas repercussões jurídicas; e d) analisar os deveres e a responsabilidade do empregador diante do adoecimento ocupacional, especialmente sob a perspectiva preventiva.

2. METODOLGIA

2.1. Método de Abordagem

A presente pesquisa classifica-se, quanto à sua natureza, como aplicada, uma vez que busca analisar a legislação trabalhista vigente e sua efetividade na proteção da saúde mental do trabalhador, propondo reflexões voltadas à solução de problemas concretos relacionados à síndrome de burnout e à cultura da superprodutividade. Quanto à forma, trata-se de uma pesquisa não experimental, pois não há manipulação de variáveis, sendo fundamentada na análise teórica e documental do tema.

No que se refere aos objetivos, a pesquisa apresenta caráter exploratório e descritivo. Exploratória, por abordar temática relativamente recente no âmbito jurídico, especialmente no que concerne à saúde mental no trabalho e seus reflexos normativos; e descritiva, por analisar e sistematizar os dispositivos legais, doutrina e jurisprudência aplicáveis, evidenciando seus efeitos na proteção do trabalhador.

A abordagem adotada é qualitativa, considerando que o estudo se fundamenta na interpretação de normas jurídicas, doutrina especializada e entendimentos jurisprudenciais, sem a utilização de

dados estatísticos ou métodos quantitativos. Busca-se compreender, de forma aprofundada, como o Ordenamento Jurídico Brasileiro trata a saúde mental do trabalhador, especialmente diante dos desafios impostos pela cultura da superprodutividade.

Essa abordagem permite uma análise crítica das normas constitucionais e infraconstitucionais, possibilitando a identificação de lacunas, avanços e limitações na tutela jurídica do tema, bem como a compreensão da responsabilidade do empregador diante do adoecimento psíquico do trabalhador.

2.2. Técnicas de Pesquisa

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é bibliográfica e documental. Bibliográfica, pois se baseia em livros, artigos científicos e produções acadêmicas relevantes para a compreensão do tema, especialmente no campo do Direito do Trabalho e da saúde ocupacional. Documental, em razão da análise de normas jurídicas, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, legislações específicas e Normas Regulamentadoras, além de decisões judiciais que consolidam o entendimento jurisprudencial sobre a matéria.

Ademais, a pesquisa utiliza predominantemente o método jurídico-dogmático, voltado à análise e sistematização das normas jurídicas; o método hermenêutico, para interpretação dos dispositivos legais; o método interdisciplinar, ao integrar conhecimentos do Direito e da saúde mental; e o método dedutivo, partindo de normas gerais para a análise de situações concretas relacionadas ao adoecimento ocupacional.

Quanto às fontes normativas, foram analisados a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 8.080/1990, a Lei nº 8.213/1991, a Lei nº 10.216/2001, a Lei nº 14.457/2022, o Código Civil de 2002, as Convenções nº 155 e nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, bem como a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), esta última especialmente após a reformulação promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024. No campo doutrinário, privilegiou-se a produção de Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado e Sebastião Geraldo de Oliveira, por constituírem referências consolidadas no Direito do Trabalho brasileiro, somada a artigos científicos recentes sobre saúde mental ocupacional, riscos psicossociais e a reformulação da NR-1. No âmbito jurisprudencial, examinaram-se decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que tratam do nexo causal entre condições laborais e adoecimento psíquico, bem como da responsabilização civil do empregador.

A seleção desse material pautou-se por três critérios principais: a pertinência direta da fonte com o objeto de pesquisa, privilegiando-se normas, doutrina e julgados que tratassem especificamente da saúde mental do trabalhador, da Síndrome de Burnout ou dos riscos psicossociais; a relevância acadêmica e institucional dos autores e tribunais consultados; e a atualidade da produção científica e normativa, de modo a assegurar que o estudo refletisse o estágio mais recente do debate jurídico sobre o tema. Não se adotou recorte temporal rígido quanto à legislação e à doutrina clássica, dada sua vigência e permanência no ordenamento jurídico, privilegiando-se, contudo, a produção científica e jurisprudencial compreendida entre os anos de 2017 e 2026, período que concentra o maior volume

de discussões doutrinárias e normativas sobre saúde mental ocupacional e riscos psicossociais no Brasil.

3. DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS QUE TUTELAM À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A proteção à saúde mental do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro decorre de um conjunto harmônico de normas constitucionais e infraconstitucionais que, ao longo do tempo, ampliaram o conceito de saúde ocupacional para além dos riscos físicos. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, em seu art. 6º, a saúde como direito social, reforçada pelo art. 196, que a consagra como direito de todos e dever do Estado, ao passo que o art. 7º, XXII, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho e o art. 7º, XXVIII assegura proteção contra acidentes de trabalho, ali incluídas as doenças ocupacionais de natureza mental (BRASIL, 1988). Constata-se, assim, que o constituinte não restringiu a tutela laboral aos riscos físicos e químicos, mas conferiu amplitude suficiente para alcançar também o sofrimento psíquico decorrente da atividade profissional, o que legitima a extensão dessas garantias à Síndrome de Burnout.

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho impõe, nos arts. 157 e 158, deveres recíprocos de segurança e saúde entre empregado e empregador, ao passo que o art. 483 admite a rescisão indireta diante de condições que atentem contra a dignidade do trabalhador. A Lei nº 8.080/1990 inclui a saúde do trabalhador como campo de atuação do Sistema Único de Saúde, e a Lei nº 8.213/1991 reconhece as doenças ocupacionais, entre as quais se inserem os transtornos mentais equiparados a acidente de trabalho para fins previdenciários. Verifica-se, portanto, que o

legislador infraconstitucional teve o cuidado de instrumentalizar, por meio de normas específicas, a garantia genérica prevista na Constituição, de modo que o trabalhador acometido por adoecimento psíquico relacionado ao labor não fique à margem da proteção jurídica.

Nesse sentido, Delgado (2019, p. 1.086) assevera que “o meio ambiente de trabalho integra o conjunto de direitos fundamentais do trabalhador”. O doutrinador reforça, em outras palavras, que o ambiente laboral não é uma circunstância acessória à relação de emprego, mas elemento estruturante dos direitos fundamentais do empregado, de sorte que sua manutenção equilibrada, física e psicologicamente, constitui obrigação jurídica, e não mera liberalidade do empregador.

A jurisprudência trabalhista, por seu turno, já reconhece a possibilidade de responsabilização do empregador em hipóteses de adoecimento psíquico decorrente do ambiente laboral. O Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar caso em que restou demonstrado o nexo concausal entre a patologia da reclamante e a atividade exercida, destacou que “a obreira ficou totalmente incapacitada por vários meses, acometida de males psíquicos” (TST – RR: 12943620125090020, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma, julgado em 10 dez. 2014). Em termos mais simples, a decisão evidencia que os tribunais já admitem, há mais de uma década, que o esgotamento psíquico decorrente do trabalho pode gerar o dever de reparação, o que confirma a maturidade progressiva do Judiciário trabalhista quanto ao tema.

Barros (2017, p. 543), de igual maneira, sustenta que “o empregador deve assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável”,

não apenas sob o aspecto físico, mas também psíquico, de modo a preservar a dignidade e a integridade do empregado. Oliveira (2018, p. 112) complementa esse raciocínio ao afirmar que "a responsabilidade do empregador pelos danos à saúde do trabalhador decorre do dever jurídico de prevenir riscos", inclusive aqueles de natureza psíquica. Depreende-se dessas lições que a responsabilidade patronal ultrapassa o simples dever de indenizar, assumindo natureza eminentemente preventiva, de modo que a ampla legislação constitucional e infraconstitucional aqui exposta converge para um único vetor interpretativo: a saúde mental do trabalhador é bem jurídico tutelado com a mesma seriedade dispensada à integridade física.

4. CONCEITOS CIENTÍFICOS BÁSICOS RELACIONADOS À SÍNDROME DE BURNOUT

A evolução das relações laborais nas últimas décadas, marcada pelo avanço tecnológico e pela lógica da alta performance, contribuiu de forma significativa para o aumento de patologias relacionadas à saúde mental do trabalhador. Freitas e Boynard (2023, p. 116) explicam que "a lógica contemporânea de maximização da produtividade e da competitividade contribui para o surgimento" de sofrimentos físicos, psíquicos e sociais no ambiente laboral. Em síntese, os autores demonstram que o adoecimento emocional não decorre de fragilidade pessoal do trabalhador, mas de uma engrenagem produtiva que normaliza o desgaste como condição inerente ao sucesso profissional.

Nesse cenário, a Síndrome de Burnout foi reconhecida oficialmente pela Organização Mundial da Saúde na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sob o código QD85, como fenômeno

relacionado ao emprego ou ao desemprego. A literatura especializada identifica três dimensões centrais da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional; sendo que, segundo Silva (2024, p. 54), "a exaustão emocional manifesta-se pelo sentimento constante de fadiga, desgaste psicológico e incapacidade" de lidar com as demandas do trabalho. Em linguagem mais direta, o autor descreve um quadro em que o trabalhador, exaurido, perde progressivamente a energia emocional necessária para desempenhar suas funções, ao passo que a despersonalização o conduz a um distanciamento frio das próprias atividades e das pessoas com quem convive profissionalmente.

Ferreira (2025, p. 8), por sua vez, aponta que "fatores relacionados à organização do trabalho, comunicação inadequada, sobrecarga de tarefas, rigidez hierárquica" podem provocar adoecimento psíquico e sofrimento patológico nos trabalhadores. A autora demonstra, assim, que o burnout não decorre de causa isolada, mas de um conjunto de disfunções organizacionais que, somadas, corroem paulatinamente a saúde mental do empregado. Some-se a esse cenário a atual cultura da superprodutividade, que intensifica ainda mais tais riscos ao naturalizar o cansaço extremo como sinônimo de comprometimento profissional.

Esse quadro é agravado, ainda, pelas novas formas de organização do trabalho impulsionadas pelas tecnologias digitais. Pereira (2022, p. 110) ressalta que "a dinâmica das plataformas digitais e da chamada 'uberização' promove formas sofisticadas de controle" e pressão sobre o trabalhador, mantendo-o permanentemente conectado e disponível. A título ilustrativo, basta observar o cotidiano de entregadores e motoristas de aplicativo, submetidos a metas e avaliações constantes, para compreender como esse controle digital

intensifica o desgaste emocional. Conclui-se, portanto, que a Síndrome de Burnout constitui fenômeno multifatorial, cuja compreensão exige análise interdisciplinar entre medicina, psicologia e Direito do Trabalho, não sendo lícito reduzi-la a uma fraqueza do indivíduo.

5. O PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO

O reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença relacionada ao trabalho representa avanço relevante na proteção da saúde mental do trabalhador, sobretudo porque, durante longo período, o adoecimento psíquico recebeu tratamento secundário em comparação às doenças físicas ocupacionais. A Constituição Federal assegura, no art. 7º, XXII, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, e o art. 200, VIII, estabelece que compete ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988). Tais dispositivos evidenciam, desde a promulgação da Carta de 1988, a abrangência ampla da tutela da saúde ocupacional, alcançando não apenas os aspectos físicos, mas também os emocionais e psicológicos do trabalhador.

No âmbito infraconstitucional, a Lei nº 8.080/1990 reconhece a saúde do trabalhador como campo de atuação do SUS, enquanto a Lei nº 8.213/1991, em seu art. 20, equipara as doenças profissionais e as doenças do trabalho ao acidente de trabalho para efeitos previdenciários. Silva (2024, p. 52-53) destaca que “a inclusão do burnout na CID-11 consolidou seu reconhecimento como fenômeno ocupacional relacionado ao emprego ou desemprego, fortalecendo sua caracterização como doença do trabalho”. Dito de outro modo, o

autor evidencia que a chancela da Organização Mundial da Saúde funcionou como marco decisivo para que a jurisprudência nacional passasse a tratar o burnout com a mesma seriedade dispensada às demais moléstias ocupacionais.

A partir desse reconhecimento internacional, a jurisprudência trabalhista passou a admitir, com maior frequência, a existência de nexo causal ou concausal entre ambientes laborais excessivamente estressantes e o desenvolvimento da síndrome. Importa destacar, contudo, que tal reconhecimento não ocorre de forma automática, exigindo-se análise técnica individualizada, geralmente mediante perícia médica e psicológica, apta a verificar o nexo entre o trabalho exercido e o adoecimento. A reformulação da Norma Regulamentadora nº 1 reforçou, nesse sentido, a necessidade de gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os fatores psicossociais relacionados à saúde mental, tema que será aprofundado no tópico seguinte.

Portanto, que o processo de reconhecimento do burnout como doença ocupacional resulta da convergência entre a evolução científica, médica e jurídica, permitindo que o adoecimento emocional receba tutela compatível com a complexidade das relações laborais contemporâneas.

6. A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR-1): DIRETRIZES GERAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) NO BRASIL

A Norma Regulamentadora nº 1, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece as diretrizes gerais de Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil, determinando o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) a ser adotado pelas organizações para

identificar, avaliar e controlar os perigos existentes no ambiente laboral. Com a atualização promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a norma passou a incluir expressamente os fatores de risco psicossociais no GRO, de modo que, segundo o Guia de Fatores de Riscos Psicossociais editado pelo próprio Ministério, "a NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho" (BRASIL, 2025, p. 5). Em termos práticos, isso significa que sobrecarga de trabalho, assédio moral, pressão por metas e ausência de suporte gerencial deixaram de ser tratados como meras questões de gestão de pessoas, passando a integrar o inventário formal de riscos ocupacionais das empresas.

A obrigatoriedade em questão, conforme noticiado por Cicco (2026, s.p), exige que as empresas identifiquem "riscos psicossociais, causados por condições de trabalho que podem atuar como estressores", tais como sobrecarga, pressão por prazos e conflitos interpessoais. A autora relata, ainda, que a alteração foi motivada pelo expressivo aumento de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no país, o que evidencia, de maneira concreta, a urgência da matéria: não se trata de exigência meramente burocrática, mas de resposta normativa a uma crise real de adoecimento psíquico no ambiente de trabalho. Colnago (2025 apud FERREIRA; Siebra, 2025, p. 10) reforça esse entendimento ao afirmar que a reformulação da NR-1 representa avanço expressivo na gestão de riscos ocupacionais, por reconhecer que elementos como sobrecarga, falta de reconhecimento e má organização do trabalho impactam diretamente a saúde mental do empregado.

Ademais, o subitem 1.5.3.2.1 da NR-1 determina que a organização deve considerar, no gerenciamento de riscos, as condições de trabalho estabelecidas pela NR-17, notadamente quanto à

organização do trabalho, tendo em vista que é justamente nesse aspecto que se concentram os fatores psicossociais. Meneses (2025) destaca que o cumprimento da norma exige a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), instrumento que deve contemplar não apenas os aspectos técnicos, mas também os organizacionais e psicossociais capazes de gerar adoecimento e afastamento. Portanto, dessa forma, a NR-1 atua como instrumento estratégico de prevenção, impondo ao empregador o dever jurídico de antecipar-se ao adoecimento psíquico, e não apenas de repará-lo posteriormente, circunstância que aproxima essa norma administrativa do próprio fundamento constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho.

7. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR QUANDO O TRABALHADOR É DIAGNOSTICADO COM A SÍNDROME DE BURNOUT

A responsabilidade do empregador diante do diagnóstico de Síndrome de Burnout decorre diretamente do dever jurídico de proporcionar ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, dever esse que se agiganta especialmente após a inclusão expressa dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais promovida pela nova redação da NR-1. Para a configuração da responsabilidade civil, a doutrina exige, de modo geral, a presença de três elementos: dano, nexo causal e culpa, sendo o dano correspondente ao adoecimento psíquico, o nexo causal referente à relação entre as condições laborais e o desenvolvimento da síndrome, e a culpa manifestada por negligência, imprudência ou imperícia do empregador na condução do ambiente de trabalho.

A jurisprudência trabalhista já assentou, nesse sentido, que "demonstrado o nexo causal entre a doença ocupacional e as condições laborais" e a conduta culposa do empregador, é devida a indenização por danos morais e materiais (TST – RR-1000243-89.2018.5.02.0038). De maneira mais simples, a decisão confirma que, uma vez comprovado tecnicamente que o ambiente de trabalho contribuiu para o adoecimento, o empregador não pode se eximir de reparar os prejuízos causados ao empregado.

A responsabilidade patronal pode decorrer tanto de ação quanto de omissão, sendo que a exigência de jornadas excessivas, cobranças abusivas e metas inalcançáveis constituem fatores capazes de gerar o adoecimento emocional do trabalhador, ao passo que a inércia do empregador em implementar medidas preventivas relacionadas à saúde mental também configura violação do dever de proteção. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região já decidiu, por exemplo, que "o esgotamento profissional, quando relacionado a práticas abusivas de gestão e cobrança de metas" caracteriza doença ocupacional e enseja reparação por dano moral (TRT-4 – RO 0020664-26.2017.5.04.0007). Verifica-se, com esse precedente, que a jurisprudência regional acompanha o entendimento consolidado nas cortes superiores, reconhecendo que práticas de gestão predatórias, e não apenas fatores externos ao ambiente de trabalho, podem, por si só, fundamentar a responsabilização do empregador.

Moura, Alves e Pinto (2025, p. 1-2) ressaltam que, uma vez demonstrados os requisitos da responsabilidade civil, o empregador poderá ser condenado à reparação dos danos materiais, morais e existenciais decorrentes da doença ocupacional, além das repercussões previdenciárias e trabalhistas correlatas, como a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, o afastamento

previdenciário e a estabilidade provisória prevista na Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho. Constata-se, assim, que as consequências jurídicas do burnout não se restringem à esfera indenizatória, projetando-se também sobre o vínculo empregatício e sobre a proteção previdenciária do trabalhador.

Todavia, a responsabilização do empregador não deve ser compreendida apenas sob perspectiva reparatória, na medida em que o atual cenário das relações laborais evidencia a necessidade de fortalecimento da prevenção dos riscos psicossociais. Nesse sentido, a proteção jurídica da saúde mental do trabalhador exige atuação preventiva efetiva por parte das empresas, mediante implementação de políticas de saúde ocupacional, controle adequado de jornadas e promoção de ambiente organizacional saudável. Portanto, a responsabilidade do empregador diante da Síndrome de Burnout ultrapassa o simples dever de indenizar, assumindo relevante função social de prevenção do adoecimento ocupacional e de preservação da dignidade humana nas relações de trabalho contemporâneas.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do panorama legislativo brasileiro confirma que a proteção à saúde mental do trabalhador, embora amparada por sólido arcabouço constitucional e infraconstitucional, ainda convive com o desafio prático de sua efetivação diante da cultura da superprodutividade. A Constituição de 1988 e a legislação infraconstitucional correlata demonstraram ser suficientemente abrangentes para acolher o adoecimento psíquico como objeto de tutela jurídica. Constata-se, assim, que o problema não reside na ausência de normas protetivas, mas na necessidade de sua

aplicação efetiva diante de um cenário laboral marcado pela busca incessante de produtividade.

Os conceitos científicos analisados e o processo de reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional evidenciaram que o adoecimento psíquico do trabalhador não decorre de fragilidade individual, mas de fatores estruturais relacionados à organização do trabalho contemporâneo. A inclusão da síndrome na Classificação Internacional de Doenças representou marco decisivo para sua caracterização jurídica. Depreende-se, portanto, que o amadurecimento científico sobre o burnout impulsionou, de maneira direta, o amadurecimento jurídico correspondente.

A reformulação da Norma Regulamentadora nº 1, por sua vez, confirmou a tendência normativa de deslocamento do enfoque meramente reparatório para o enfoque preventivo, ao inserir expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Essa alteração regulamentar demonstra que a proteção da saúde mental do trabalhador deixou de ser tema marginal na gestão empresarial, passando a integrar obrigação formal e fiscalizável. Nesse sentido, a norma administrativa aproximou-se do próprio fundamento constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Quanto à responsabilidade do empregador, restou demonstrado que esta ultrapassa o simples dever de indenizar. A jurisprudência trabalhista analisada reconhece a possibilidade de responsabilização civil sempre que comprovado o nexo causal ou concausal entre o ambiente laboral e o adoecimento psíquico, o que reforça a função preventiva atribuída ao empregador nas relações de trabalho contemporâneas.

Diante do exposto, fica evidenciado que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos normativos aptos a tutelar a saúde mental do trabalhador diante da cultura da superprodutividade, ainda que sua efetividade dependa de contínuo aprimoramento legislativo, fiscalizatório e organizacional. Persiste, portanto, a necessidade de que empregadores, legisladores e operadores do Direito avancem conjuntamente na consolidação de uma cultura preventiva de cuidado com a saúde mental, de modo a conciliar a produtividade econômica com a preservação da dignidade humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 22 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/del5452.htm>.

Acesso em: 22 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas com transtornos mentais**.

Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm. Acesso

em: 22 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres.** Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 22 ago. 2026.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 22 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.** Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 ago. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).** Brasília, DF, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Brasília, DF, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) – Ergonomia**. Brasília, DF, 2022.

CICCO, Beatriz de. **O que é a NR-1? Entenda os principais pontos e impacto no ambiente de trabalho**. Jota, São Paulo, 17 mar. 2026. Disponível em: <https://www.jota.info/trabalho/o-que-e-a-nr-1-entenda-os-principais-pontos-e-impacto-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 09 set. 2026.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A importância da Norma Regulamentar nº 1 para o gerenciamento dos riscos ocupacionais no Brasil: uma necessária universalização para todos os trabalhadores**. Revista Trabalho, Direito e Justiça, v. 3, n. 3, p. e138, 2025. DOI: <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.138>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, Luana Oliveira de Souza. **Fatores de risco psicossociais no trabalho e a revisão da NR-1: a percepção dos trabalhadores do setor varejista sobre o gerenciamento dos riscos ocupacionais**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2025.

FREITAS, Cláudio; BOYNARD, Carolina. **A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout**. Revista do Programa Trabalho Seguro, [S. l.], n. 1, p. 114-135, 2023. DOI: <https://doi.org/10.70405/pts.i1.12>. Disponível em: <https://revistaps.pts.tst.jus.br/pts/article/view/12>. Acesso em: 15 ago. 2026.

MENESES, Bárbara Letícia Almeida. **Nova NR-1 e o impacto multinível das exigências legais sobre saúde mental nas empresas brasileiras: da conformidade à cultura de cuidado.** Journal of Convergent Scientific Inquiry, v. 1, n. 1, p. 34-48, 2025.

MOURA, Adriano Bezerra de; ALVES, Guyllherme Maximus Almeida; PINTO, Hugo Tabosa. **Responsabilidade civil do empregador na ocorrência da Síndrome de Burnout: análise à luz do Direito do Trabalho brasileiro.** Revista JRG de Estudos Acadêmicos, ano 8, v. 19, n. 19, e082729, jul./dez. 2025. DOI: <https://doi.org/10.55892/jrg.v8i19.2729>.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Genebra, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 161 sobre Serviços de Saúde do Trabalho.** Genebra, 1985.

PEREIRA, José de Lima Ramos. **A uberização como uma nova forma de relação de emprego.** Revista da Escola Nacional da Magistratura, v. 5, n. 11, p. 223-238, 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 52-78, jan./mar. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT-4). Recurso Ordinário nº 0020664-26.2017.5.04.0007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Recurso de Revista nº 1000243-89.2018.5.02.0038.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Recurso de Revista nº 12943620125090020. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. 3ª Turma. Julgado em 10 dez. 2014. Publicado em 12 dez. 2014.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA), no Curso de Direito, Teresina-PI, 30 de setembro de 2026.

² Bacharelada do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Bacharelada do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Doutor em Direito no Programa de Pós-Graduação em Ciências Criminais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUC/RS. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Especialista em Direito Fiscal, Tributário e Especialista em Direito Civil, pela Universidade Federal do Piauí - UFPI. Graduado em DIREITO pelo Centro de Ensino Unificado de Teresina - CEUT. Advogado, atualmente nas funções de Coordenador e Professor do Curso de Direito do UNIFSA - CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTO AGOSTINHO. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

Artigo apresentado como exigência da disciplina Monografia do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santo Agostinho, ministrada pela profa. Dra. Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger, como requisito final para a obtenção de nota.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Data de aprovação: 30 de setembro de 2026.