

**SÍNDROME DE BURNOUT E
RESPONSABILIDADE CIVIL
DO EMPREGADOR: UMA
ANÁLISE DO NEXO
CONCAUSAL E DA
REPARAÇÃO POR DANOS
MORAIS NA
JURISPRUDÊNCIA DO TST
(2024–2025)**

**BURNOUT SYNDROME AND EMPLOYER CIVIL LIABILITY: AN ANALYSIS OF
CONTRIBUTORY CAUSATION AND COMPENSATION FOR MORAL
DAMAGES IN TST CASE LAW (2024–2025)**

Ciências Sociais Aplicadas • 21/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792465378](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792465378)

Tereza Cristina de Santana Coutinho¹

Andressa Costenaro de Alencar²

RESUMO

Este artigo analisa a responsabilidade civil do empregador em controvérsias relacionadas à síndrome de burnout, com ênfase no nexo concausal e na reparação por danos morais. Objetiva examinar a contribuição juridicamente relevante das condições de trabalho para o adoecimento e seus efeitos nos pressupostos da indenização. Adota pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, com análise jurisprudencial intencional e não exaustiva de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgadas em 2024 e 2025. Distingue a classificação do burnout pela Organização Mundial da Saúde, a comprovação da contribuição laboral e a imputação civil. O cotejo de um acórdão oficial de 2024 sobre fasciíte plantar, empregado como referência jurídica comparativa, com a ementa de um julgamento de 2025 relacionado ao burnout evidencia a relevância da prova técnica, os limites da culpa presumida e a impossibilidade de reexame de fatos e provas pela via recursal. Conclui-se que a concausalidade não exige que o trabalho seja a causa exclusiva do dano, mas a reparação pressupõe lesão, vínculo causal ou concausal comprovado e enquadramento no regime de responsabilidade aplicável. A análise do julgado de 2025 fica limitada às informações corroboradas em fontes secundárias, pois não se recuperou seu inteiro teor oficial.

Palavras-chave: Síndrome de burnout; Responsabilidade civil; Nexos concausal; Dano moral; Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT

This article examines employer civil liability in disputes involving burnout syndrome, focusing on contributory causation and compensation for non-pecuniary harm. It aims to assess the legally relevant contribution of working conditions to illness and its implications for compensation. The study uses qualitative,

bibliographic and documentary research, with an intentional, non-exhaustive review of Superior Labour Court (TST) decisions from 2024 and 2025. It distinguishes the World Health Organization classification of burnout, evidence of work-related causation, and civil liability. A 2024 official decision concerning plantar fasciitis is considered only as a comparative legal reference, while the 2025 burnout case is examined through its headnote reproduced in secondary sources. The analysis highlights expert evidence, the limited scope of presumed employer fault, and procedural restrictions on reviewing facts and evidence. Contributory causation does not require work to be the sole cause of harm; however, compensation depends on proof of injury, a legally relevant causal or contributory connection, and the applicable liability regime. The absence of the official full text of the 2025 decision limits the conclusions drawn from that case.

Keywords: Burnout syndrome; Civil liability; Contributory causation; Moral damages; Superior Labour Court.

1. INTRODUÇÃO

O sofrimento psíquico relacionado ao trabalho constitui desafio contemporâneo para a proteção da saúde do trabalhador. Jornadas intensas, metas incompatíveis com os recursos disponíveis, cobranças reiteradas e fragilidades organizacionais podem representar fatores relevantes na análise das condições de adoecimento. Nesse cenário, a síndrome de burnout adquire especial interesse jurídico porque sua definição internacional se vincula ao contexto ocupacional, embora seu enquadramento clínico e o reconhecimento jurídico de uma doença ocupacional não sejam questões idênticas.

A Organização Mundial da Saúde (2019) inclui o burnout na CID-11 como fenômeno ocupacional, e não como condição médica autônoma. A entidade o associa ao estresse crônico no trabalho não administrado adequadamente e descreve três dimensões: exaustão, distanciamento mental ou cinismo quanto ao trabalho e redução da eficácia profissional. Essa classificação internacional não dispensa a apuração individual de agravos à saúde nem a demonstração do nexo jurídico entre determinadas condições de trabalho e o dano alegado.

A questão central deste artigo é: em que medida o reconhecimento do nexo concausal entre as condições laborais e a síndrome de burnout fundamenta a responsabilidade civil do empregador e a reparação por danos morais na jurisprudência do TST entre 2024 e 2025? O objetivo geral é analisar a relação entre concausalidade e dever de indenizar nos casos de burnout. Como objetivos específicos, pretende-se contextualizar o fenômeno e seu enquadramento jurídico, examinar os pressupostos da responsabilidade civil, discutir os elementos probatórios do nexo e interpretar decisões selecionadas no período delimitado.

A relevância do estudo está na necessidade de distinguir três planos frequentemente confundidos: identificação de sintomas ou diagnóstico, reconhecimento de contribuição laboral e caracterização dos requisitos para indenização. O tema exige atenção tanto à proteção efetiva da saúde mental quanto às garantias de fundamentação e prova em decisões judiciais.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Síndrome de Burnout e Proteção Jurídica da Saúde Mental no Trabalho

A síndrome de burnout não deve ser equiparada automaticamente a um diagnóstico de doença psiquiátrica apenas por sua presença na CID-11. Conforme a Organização Mundial da Saúde (2019), o burnout é classificado como fenômeno ocupacional, vinculado ao estresse crônico relacionado ao trabalho que não foi satisfatoriamente administrado. O enquadramento jurídico como doença do trabalho, por sua vez, depende da situação concreta e das regras nacionais sobre nexos ocupacionais. Assim, a classificação internacional orienta a compreensão do fenômeno sem substituir avaliação individual, instrução processual ou perícia quando necessárias.

Silva (2024), ao examinar as características do burnout e sua relação com o ambiente de trabalho, aborda os fatores de risco, a identificação clínica e as dificuldades de avaliação do nexo, inclusive a importância de exame pericial abrangente. Sua análise doutrinária ajuda a situar os elementos ocupacionais que devem ser investigados, mas não autoriza presumir, com base apenas no diagnóstico, a responsabilidade civil de um empregador específico.

No ordenamento brasileiro, a Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana e assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, nos termos do art. 7º, XXII (BRASIL, 1988). A Lei nº 8.213/1991 disciplina as doenças profissionais e do trabalho e, em seu art. 21, I, admite a contribuição não exclusiva da atividade laborativa na produção do evento danoso (BRASIL, 1991).

É necessário distinguir o reconhecimento previdenciário de doença ou agravo ocupacional da responsabilidade civil indenizatória. O primeiro possui pressupostos e efeitos próprios; a segunda demanda a verificação dos requisitos legais de imputação e reparação. Também não se deve interpretar a classificação da OMS como prova suficiente de que um empregador específico produziu determinado adoecimento.

2.1.1. Riscos Psicossociais, Organização do Trabalho e Prevenção

A compreensão do burnout exige que o ambiente profissional seja observado como uma organização de relações e exigências, e não apenas como local físico. A exposição reiterada a pressões desproporcionais, impossibilidade prática de realizar pausas, indefinição de atribuições e ausência de apoio institucional são exemplos de circunstâncias que merecem investigação quando há alegação de adoecimento. Essas situações não permitem, isoladamente, concluir pela existência de ilícito ou nexo causal; sua relevância é demonstrar quais aspectos concretos da organização devem ser avaliados e submetidos ao contraditório.

No plano jurídico, a prevenção distingue-se da reparação. A primeira incide antes da ocorrência de lesão e exige que o empregador considere riscos decorrentes do modo como o trabalho é organizado. A segunda busca responder aos efeitos de dano já configurado, mediante comprovação dos pressupostos aplicáveis. Essa separação evita que a avaliação de responsabilidade seja reduzida a uma pergunta sobre a existência de tratamento médico, quando também interessa saber quais medidas razoáveis de prevenção foram efetivamente implementadas.

A Consolidação das Leis do Trabalho impõe às empresas deveres de cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, com destaque para o art. 157 (BRASIL, 1943). A interpretação desse dever não deve ignorar os aspectos psicossociais da atividade. A proteção à integridade psíquica é coerente com a previsão constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, além de dialogar com a tutela da intimidade, da honra e da dignidade. Uma política formal de bem-estar, porém, não constitui prova absoluta de cumprimento do dever preventivo: importa a coerência entre o documento institucional e as práticas efetivamente exercidas.

Em perspectiva temporal, modificações regulatórias e novas discussões sobre riscos psicossociais não autorizam aplicar retroativamente obrigações cuja vigência seja posterior aos fatos examinados. A pesquisa sobre decisões de 2024 e 2025 deve identificar a legislação efetivamente pertinente às situações julgadas. As discussões recentes sobre a NR-1 podem contribuir para a contextualização da prevenção, mas não substituem a identificação rigorosa do direito vigente no momento dos fatos nem o exame dos fundamentos expressamente adotados nos acórdãos.

Um exemplo hipotético demonstra a diferença: se uma empresa institui metas trimestrais e acompanha resultados por indicadores transparentes, não se pode deduzir abuso apenas da existência de cobrança. Por outro lado, caso as metas sejam materialmente inexecutáveis, acompanhadas por humilhações públicas e supressão de intervalos, os elementos podem adquirir relevância para caracterização de descumprimento de deveres organizacionais. A conclusão dependerá da frequência das condutas, da sua comprovação e de sua participação no processo de adoecimento.

A prevenção também interessa à qualidade da prova. Registros de jornada, comunicados internos, relatórios de condições de trabalho, atas de reuniões e documentos de acompanhamento de afastamentos podem oferecer elementos objetivos sobre a rotina da unidade. Os documentos devem ser interpretados com respeito à intimidade do trabalhador, especialmente quando contêm informações sensíveis de saúde. A ausência de registros não gera automaticamente procedência do pedido, mas pode assumir importância à luz das regras processuais de produção e distribuição do ônus probatório.

2.2. Responsabilidade Civil do Empregador e Nexo Concausal

A disciplina da responsabilidade civil parte dos arts. 186 e 927 do Código Civil, que estabelecem a reparação de danos decorrentes de atos ilícitos, inclusive por conduta omissiva, e preveem hipóteses de responsabilidade independentemente de culpa nos casos legalmente contemplados ou de atividade de risco (BRASIL, 2002). Nas relações de trabalho, a aplicação desses fundamentos deve ser conjugada com as normas constitucionais de tutela da saúde e com os deveres de segurança inerentes à organização produtiva.

O nexo causal diz respeito à ligação juridicamente relevante entre uma conduta ou situação imputável e o prejuízo. A concausa, por sua vez, corresponde a uma contribuição que atua juntamente com outros fatores. Nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991, o trabalho pode participar diretamente do resultado lesivo sem constituir sua causa exclusiva (BRASIL, 1991). Esse dispositivo é referência central para a discussão de doenças ocupacionais multifatoriais.

Gewehr (2025) conclui que a concausalidade, uma vez caracterizada, não exclui a responsabilidade do empregador, devendo ser considerada pelo julgador na fixação do valor indenizatório. Essa proposição é compatível com a regra do art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991: a contribuição do trabalho pode ser juridicamente relevante mesmo na presença de fatores extralaborais. A demonstração da participação efetiva do trabalho, contudo, permanece indispensável para distinguir a concausa comprovada de uma possibilidade meramente abstrata.

Na responsabilidade subjetiva, a reparação pressupõe a comprovação do dano e do nexo causal ou concausal juridicamente relevante, bem como a análise da culpa segundo as particularidades do caso. No RR-917-48.2021.5.12.0026, relativo à fasciíte plantar, a 2ª Turma do TST reconheceu, com base em doença ocupacional e concausalidade já demonstradas, a incidência da culpa presumida do empregador (BRASIL, 2024). Trata-se de referência jurídico-analógica para controvérsias sobre burnout, e não de presunção de responsabilidade decorrente do simples diagnóstico. A responsabilidade objetiva, por sua vez, depende de fundamento próprio, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, e não se confunde com a presunção de culpa (BRASIL, 2002).

A organização empresarial possui melhores condições de documentar políticas preventivas, avaliações de riscos, protocolos de acolhimento, jornadas e procedimentos de gestão. Isso torna relevante a análise de registros internos, mensagens, documentos médicos, perícias e testemunhos, sem atribuir a qualquer documento força probatória automática. O julgador deve explicitar por que os elementos convergem ou divergem acerca da contribuição laboral.

2.3. Dano Moral, Prova e Critérios de Reparação

O sofrimento psíquico relacionado ao trabalho pode atingir direitos de personalidade e ensejar reparação extrapatrimonial quando preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil. O art. 5º, V e X, da Constituição Federal e os arts. 186, 927 e 944 do Código Civil fornecem fundamento normativo relevante; na seara trabalhista, devem ser igualmente considerados os arts. 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1988; 2002; 1943).

A reparação por danos morais não decorre automaticamente da menção a burnout em atestado, do relato de cansaço ou de afastamento previdenciário. É necessário examinar a existência de lesão e de vínculo causal ou concausal juridicamente relevante com as condições laborais. No precedente de 2024, relativo a outra doença ocupacional, o TST considerou a culpa presumida diante das premissas de doença e concausa estabelecidas no processo, e a ofensa à integridade psicofísica como fundamento para reparação extrapatrimonial. Essa conclusão não representa presunção geral de que qualquer episódio de esgotamento seja indenizável (BRASIL, 2024).

O exame probatório de alegações de burnout exige cautela por envolver condições de natureza dinâmica, incluindo ambiente organizacional, expectativas de desempenho, jornada, suporte institucional, sintomas e fatores extralaborais. A perícia tem papel importante, mas não esgota a reconstrução das circunstâncias do trabalho. O art. 479 do Código de Processo Civil autoriza a apreciação fundamentada da prova pericial em conjunto com outros elementos (BRASIL, 2015).

A quantificação do dano deve considerar a extensão da lesão, as particularidades da conduta e a fundamentação judicial. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, assentou que os critérios do art. 223-G da CLT são parâmetros orientativos e não tetos absolutos de indenização, admitindo valores superiores mediante fundamentação adequada (BRASIL, 2023). Portanto, o exame de concausa não conduz necessariamente à redução aritmética da indenização, que deverá refletir as circunstâncias comprovadas.

2.3.1. Prova Pericial, Distribuição do Ônus e Fundamentação Judicial

A discussão do nexo concausal envolve diferentes modalidades de evidência que não devem ser confundidas. O documento clínico pode registrar diagnóstico, queixas e evolução; a prova testemunhal descreve práticas gerenciais, cobranças e relações no ambiente profissional; os documentos da empresa podem retratar jornada, metas e providências preventivas. Já a perícia judicial busca responder a questões técnicas formuladas no processo. Nenhum desses elementos, considerado isoladamente, substitui automaticamente a análise dos demais, especialmente quando existem divergências relevantes entre as informações apresentadas.

Na investigação pericial, é recomendável examinar a cronologia entre exposição às condições de trabalho, aparecimento de sintomas, afastamentos, mudanças de função e continuidade ou redução das manifestações. A avaliação temporal não é sinônimo de causalidade: o fato de os sintomas surgirem durante o contrato não prova, por si, a participação do trabalho. Entretanto, a coerência da sequência temporal pode fortalecer ou enfraquecer uma hipótese

quando analisada conjuntamente com a intensidade e a natureza dos fatores ocupacionais documentados.

A avaliação não deve reproduzir estereótipos sobre personalidade do empregado ou supor que transtornos e vulnerabilidades anteriores afastem necessariamente a contribuição laboral. O próprio conceito de concausalidade comporta a atuação conjunta de diferentes fatores. Ao mesmo tempo, a possibilidade abstrata de influência do trabalho não dispensa demonstração individualizada. Essa dupla cautela protege a integridade lógica da decisão judicial e impede tanto a banalização do nexo quanto sua exclusão indevida em situações de multifatorialidade.

As regras gerais de distribuição do ônus da prova, previstas no art. 818 da CLT e no art. 373 do CPC, integram o exame das alegações, observadas as peculiaridades da causa e as hipóteses legais de distribuição diversa (BRASIL, 1943; BRASIL, 2015). Em litígios com assimetria de acesso a registros internos, torna-se relevante identificar quem detém condições concretas de apresentar determinados documentos. Isso não equivale a presunção universal de verdade da narrativa de uma parte, mas permite analisar, fundamentadamente, dificuldades probatórias específicas.

O magistrado não está necessariamente vinculado à conclusão do laudo, devendo indicar os motivos pelos quais acolhe ou afasta suas premissas, segundo o art. 479 do CPC. A discordância judicial exige fundamentação ancorada nos autos e não mera impressão subjetiva sobre o sofrimento apresentado. Em controvérsias de saúde mental, uma decisão tecnicamente adequada precisa demonstrar a relação entre as condições ocupacionais comprovadas, os documentos

médicos, a conclusão pericial e as normas jurídicas que disciplinam a responsabilidade.

No RR-917-48.2021.5.12.0026, a 2ª Turma do TST reexaminou juridicamente fatos já reconhecidos no acórdão regional e restabeleceu a indenização por dano moral. A doença examinada era fascíte plantar. Por essa razão, o julgado serve à discussão comparativa da concausalidade e da imputação civil, mas não pode ser citado como decisão diretamente relacionada ao burnout (BRASIL, 2024).

A prova testemunhal costuma ter papel sensível quando o empregador nega a ocorrência de tratamento vexatório, exigências excessivas ou práticas reiteradas de exposição. O valor do depoimento depende da percepção direta dos fatos, da consistência da narrativa e de sua articulação com outras evidências. Relatos genéricos sobre ambiente de trabalho “difícil” não possuem a mesma precisão de descrições circunstanciadas de frequência, autoria e modo de execução das condutas. A instrução deve considerar também a possibilidade de experiências diferentes entre empregados submetidos à mesma estrutura.

Em perspectiva processual, as instâncias ordinárias normalmente fixam as premissas fáticas sobre o estado de saúde, a rotina profissional e o conteúdo probatório. O TST atua dentro dos limites próprios dos recursos de sua competência; por isso, a manutenção de determinada condenação nem sempre corresponde a novo julgamento integral da prova. Ao analisar acórdãos, é fundamental distinguir fundamentos de mérito daqueles que apenas impedem o conhecimento do recurso por obstáculos processuais, como a necessidade de reexame fático-probatório.

2.4. Análise Exploratória de Decisões do Tst em 2024 e 2025

A seleção considerou decisões do TST julgadas em 2024 e 2025 e relacionadas à concausalidade, à responsabilidade civil do empregador e à reparação por danos morais em doenças ocupacionais, priorizando a relação com o burnout. Os dois casos centrais foram escolhidos por abordarem questões jurídicas complementares, não por amostragem estatística: o RR-917-48.2021.5.12.0026 (2024), relativo à fascíte plantar, com inteiro teor oficial disponível, e o Ag-AIRR-600-02.2022.5.06.0311 (2025), relativo ao burnout, cujos elementos foram conferidos em ementas publicadas por LegJur e Jusbrasil e cotejados com Pereira (2025). A análise identificou objeto, premissas fáticas registradas, fundamento jurídico, resultado recursal e limitações documentais, sem inferir tendência geral da jurisprudência (BRASIL, 2024; BRASIL, 2025b; JUSBRASIL, s. d.; Pereira, 2025).

Em 15 de maio de 2024, a 2ª Turma do TST julgou o RR-917-48.2021.5.12.0026, sob relatoria da ministra Liana Chaib. Conforme o inteiro teor oficial, o caso envolvia fascíte plantar, e não síndrome de burnout. O tribunal regional havia afastado a indenização apesar do nexo concausal reconhecido, por não considerar demonstrada culpa específica da empregadora. O TST deu provimento ao recurso de revista e restabeleceu a sentença que fixara indenização por dano moral em R\$ 10.000,00, aplicando o entendimento de culpa presumida nas circunstâncias provadas. Sua contribuição para o estudo do burnout é estritamente analógica, pois as premissas fáticas do adoecimento não são equivalentes (BRASIL, 2024).

Em 5 de fevereiro de 2025, o processo Ag-AIRR-600-02.2022.5.06.0311, também identificado como AIRR-0000600-02.2022.5.06.0311, foi

julgado pela 5ª Turma do TST, sob relatoria do ministro Breno Medeiros, com publicação indicada em 13 de fevereiro de 2025. Segundo a ementa reproduzida nas bases secundárias LegJur e Jusbrasil, o TRT reconheceu, com apoio na prova pericial, o nexo concausal entre o trabalho e a síndrome de burnout, em contexto de sobrecarga e cobranças excessivas. A ementa registra a incidência da Súmula 126 do TST como impedimento ao reexame de fatos e provas, a ausência de transcendência dos temas discutidos e o não provimento do agravo. Consta, ainda, que foi mantida a indenização por danos morais de R\$ 20.000,00 fixada na origem. A identificação processual e o conteúdo essencial da ementa também aparecem em Pereira (2025). Como não foi possível recuperar o inteiro teor oficial no repositório do TST, esta análise se restringe às informações efetivamente verificadas, sem atribuir ao Tribunal fundamentos além dos documentados (BRASIL, 2025b; JUSBRASIL, s. d.; Pereira, 2025).

O confronto entre os julgamentos esclarece planos distintos de atuação do TST. No acórdão oficial de 2024, a Corte alterou o enquadramento jurídico de premissas fáticas já fixadas pelo TRT. Na ementa do julgamento de 2025, a controvérsia sobre burnout é descrita sob a limitação imposta pela Súmula 126 ao reexame probatório, sendo indicado o não provimento do agravo. Assim, a manutenção da indenização de 2025 não deve ser apresentada como se o TST tivesse realizado nova instrução, perícia ou apreciação integral dos fatos (BRASIL, 2024; BRASIL, 2025b).

A título de contextualização, o TRT da 3ª Região, no processo 0010059-61.2023.5.03.0057, com julgamento em 20 de março de 2025, reconheceu concausalidade entre condições laborais e síndrome de burnout a partir de perícia médica e apontou a

presença de dano e de culpa patronal. Trata-se de decisão regional, cuja ementa consta do sistema LexML com remissão ao acórdão do tribunal de origem; não integra a amostra de julgamentos do TST, sendo utilizada somente como contraste entre fundamentações regionais e superiores (BRASIL, 2025a).

Os julgados não autorizam concluir que o trabalho seja causa exclusiva de todo caso de burnout ou que o diagnóstico produza responsabilidade civil automática. O exame depende da lesão comprovada, do vínculo causal ou concausal juridicamente relevante e do regime de responsabilidade incidente. Além disso, os limites recursais e a indisponibilidade do inteiro teor oficial de 2025 restringem as inferências comparativas possíveis.

2.5. Critérios de Reparação e Limites da Responsabilidade Civil

O art. 944 do Código Civil estabelece a extensão do dano como referência para a indenização, e os arts. 223-A a 223-G da CLT dispõem sobre danos extrapatrimoniais na relação de trabalho (BRASIL, 2002; BRASIL, 1943). A interpretação constitucional da disciplina foi precisada pelo STF nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082: os parâmetros legais não representam tetos indenizatórios inderrogáveis e podem ser superados mediante fundamentação compatível com razoabilidade, proporcionalidade e igualdade (BRASIL, 2023). Essa orientação deve ser incorporada à análise do valor de indenizações reconhecidas por burnout.

A duração do adoecimento, a intensidade dos prejuízos demonstrados, a repercussão nas atividades cotidianas, a necessidade de afastamento ou tratamento e a gravidade da conduta patronal podem integrar a fundamentação. Tais fatores

precisam ser retirados dos autos, sem confundir a vulnerabilidade de uma pessoa com incapacidade permanente, nem presumir sequelas duradouras na ausência de prova. É igualmente importante separar a indenização moral de possíveis danos materiais, cujos pressupostos e demonstração possuem especificidades próprias.

Gewehr (2025) conclui que a concausa pode fundamentar a responsabilização patronal e deve ser considerada na mensuração da reparação. Isso não significa que a indenização deva diminuir em percentagem fixa sempre que houver influência extralaboral. O valor depende da relevância da participação do trabalho e dos critérios legais, inclusive da orientação constitucional fixada pelo STF sobre o art. 223-G da CLT (BRASIL, 2023).

A distinção entre responsabilidade subjetiva e objetiva é relevante na fixação da indenização: a primeira envolve apuração da culpa, que pode ser presumida nas circunstâncias juridicamente reconhecidas do precedente de 2024; a segunda independe da prova de culpa quando houver fundamento legal específico ou atividade de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Nenhuma dessas modalidades dispensa o exame do dano e do nexo causal ou concausal juridicamente relevante, nem autoriza atribuir ao empregador responsabilidade automática por todo diagnóstico de burnout (BRASIL, 2002; BRASIL, 2024).

Outro problema decorre da confusão entre eventual violação de norma preventiva e comprovação de dano indenizável. O descumprimento de dever de segurança pode ser relevante para a identificação da conduta ilícita, mas a pretensão individual por dano moral exige examinar se houve lesão juridicamente relevante e qual é o nexo imputável. Inversamente, a apresentação de documentos

formais de conformidade não impede o reconhecimento judicial de condições efetivas que contrariem a prevenção anunciada. A análise deve privilegiar fatos provados, e não apenas rótulos organizacionais.

O dano moral tem autonomia em relação aos pedidos de ressarcimento de despesas médicas, lucros cessantes, pensão e eventual estabilidade ocupacional. O reconhecimento de uma consequência não impõe, de maneira automática, o deferimento das outras, que dependem de seus próprios requisitos. Para fins metodológicos, este artigo mantém a atenção na reparação extrapatrimonial; a menção a efeitos previdenciários ou trabalhistas diversos serve para delimitar o problema e impedir extrapolações indevidas.

A função preventiva da responsabilidade civil não elimina o dever de proporcionalidade. Indenizações insuficientes podem reduzir a efetividade da tutela da personalidade, ao passo que valores divorciados do caso concreto fragilizam a fundamentação e a previsibilidade jurídica. É possível reconhecer a relevância da dimensão pedagógica da responsabilização, sem transformá-la em justificativa isolada para quantias arbitrárias. A argumentação decisória deve indicar os critérios escolhidos e a relação de cada um deles com as evidências processuais.

O reconhecimento judicial da saúde mental como bem protegido não significa tratar as experiências de esgotamento como homogêneas. O julgador deve examinar a singularidade dos fatos, as condições objetivas de trabalho, a documentação produzida e as limitações da prova técnica. A abordagem compatível com o Direito do Trabalho e a responsabilidade civil é simultaneamente protetiva e

criteriosa: protege-se contra riscos ocupacionais indevidos, sem prescindir dos pressupostos de atribuição jurídica da reparação.

2.6. Discussão Crítica do Recorte Jurisprudencial (2024–2025)

A comparação pressupõe delimitar o objeto e o alcance documental de cada julgamento. No RR-917-48.2021.5.12.0026 (2024), com inteiro teor oficial consultado, o TST examinou a responsabilidade por concausa em doença ortopédica. No Ag-AIRR-600-02.2022.5.06.0311 (2025), diretamente associado ao burnout, as informações acessíveis por fontes secundárias dizem respeito, sobretudo, à preservação das premissas probatórias do TRT diante dos obstáculos recursais. Não seria metodologicamente correto apresentar os dois processos como casos de burnout nem deduzir deles um índice de condenações (BRASIL, 2024; BRASIL, 2025b).

O acórdão de 2024 permite verificar a distinção entre falta de prova da concausa e o reconhecimento de concausa acompanhado da discussão sobre a culpa do empregador. Nessa última hipótese, o precedente oficial aplicou a presunção de culpa patronal e restabeleceu reparação moral. A doença ali discutida era fascíte plantar; a pertinência para o burnout é jurídico-analógica, limitada ao exame dos pressupostos de responsabilidade em doenças ocupacionais (BRASIL, 2024).

Quanto ao caso de burnout de 2025, as ementas consultadas em LegJur e Jusbrasil, cotejadas com o estudo de Pereira (2025), registram concausalidade reconhecida pelo TRT, sobrecarga e cobranças excessivas, aplicação da Súmula 126, ausência de transcendência, não provimento do agravo e preservação da indenização moral de R\$ 20.000,00. A reprodução da ementa,

contudo, não equivale ao acesso e à validação do inteiro teor oficial. Assim, qualquer interpretação de fundamentos que não estejam expressamente reproduzidos foi excluída da análise (BRASIL, 2025b; JUSBRASIL, s. d.; Pereira, 2025).

A comparação evidencia duas funções jurisdicionais distintas: reinterpretar juridicamente fatos já assentados, de um lado, e controlar os limites de admissibilidade do recurso, de outro. A amostra permite examinar tais funções, mas não autoriza falar em mudança de orientação jurisprudencial entre 2024 e 2025 nem em tendência de aumento ou redução das indenizações por burnout. Para sustentar essas hipóteses, seria indispensável uma coleta sistemática de acórdãos em bases oficiais.

Uma investigação jurisprudencial ampliada poderia utilizar um protocolo padronizado de pesquisa, com registros integrais de consultas, identificação de duplicidades, filtros previamente definidos e planilha de extração de dados. Esse procedimento permitiria testar hipóteses sobre padrões decisórios. Nesta pesquisa, o procedimento efetivamente empregado foi a seleção intencional dos dois julgados centrais, com consulta às fontes identificadas na introdução, conferência dos dados acessíveis e comparação qualitativa de seus fundamentos e resultados; não se realizou levantamento censitário ou sistemático de todos os julgamentos sobre burnout.

Uma contribuição jurídica do artigo consiste em propor a leitura articulada de três perguntas: houve prova de agravo à saúde do trabalhador? As condições concretas de trabalho participaram, de forma juridicamente relevante, de sua ocorrência ou agravamento? Estão caracterizados os pressupostos de imputação e de reparação

extrapatrimonial previstos no ordenamento? A resposta positiva a uma dessas questões não torna dispensáveis as outras, embora a análise conjunta possa revelar relações relevantes entre os elementos.

Essa estrutura de análise preserva a proteção constitucional da saúde sem transformar o diagnóstico em presunção absoluta de ato ilícito. Ao mesmo tempo, valoriza a concausa como categoria relevante para evitar interpretações que somente reconheçam o dever de reparar quando o trabalho for a única origem possível do sofrimento psíquico. O desafio jurisdicional não está em escolher entre proteção integral e rigor probatório, mas em fundamentar como as evidências de cada caso satisfazem os requisitos legais.

A culpa presumida do empregador, tal como examinada no acórdão de 2024, somente é discutida a partir de premissas de dano ocupacional e nexo concausal reconhecidas no processo. A demonstração desses elementos não é substituída por presunção de que qualquer adoecimento ocorrido durante o vínculo tenha origem laboral. Em casos de burnout, o aproveitamento desse precedente requer identidade suficiente das questões jurídicas e apreciação individualizada das provas, sem transposição automática de seu resultado (BRASIL, 2024).

No caso de 2025, a ementa disponível registra que a 5ª Turma não acolheu o agravo e que a alteração das conclusões do TRT exigiria reexame fático-probatório vedado pela Súmula 126. Também registra que a indenização de R\$ 20.000,00 não foi considerada excessiva nem irrisória nas particularidades do caso. O montante não representa parâmetro geral para burnout. Como a íntegra oficial não foi recuperada, a análise limita-se a esse teor publicado nas

fontes secundárias, sem afirmações sobre fundamentos adicionais (BRASIL, 2025b; JUSBRASIL, s. d.).

3. METODOLOGIA

Metodologicamente, a pesquisa é qualitativa, bibliográfica e documental, com seleção jurisprudencial intencional e não exaustiva. Além da legislação federal, de textos da Organização Mundial da Saúde e dos estudos de Silva (2024) e Gewehr (2025), foram examinadas decisões julgadas de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025. Na revisão realizada em outubro de 2026, consultaram-se o repositório oficial de jurisprudência do TST <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, o texto oficial do RR-917-48.2021.5.12.0026, as bases secundárias LegJur <https://www.legjur.com/> e Jusbrasil <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/> e o LexML <https://www.lexml.gov.br/> para contextualização regional. A localização e a conferência documental envolveram a numeração dos processos e os termos “burnout”, “síndrome de burnout”, “doença ocupacional”, “nexo concausal”, “culpa presumida” e “danos morais”.

Os critérios de inclusão foram pertinência às controvérsias de concausalidade, responsabilidade civil e reparação moral, disponibilidade de conteúdo verificável e complementaridade entre os julgados. O processo de 2024 foi mantido exclusivamente como referência jurídica analógica, por tratar de fascíte plantar; o de 2025 foi escolhido por abordar burnout. Para conferir a decisão de 2025, cotejaram-se as ementas de LegJur e Jusbrasil e a transcrição apresentada por Pereira (2025), sem acesso confirmado ao inteiro teor oficial. A ementa regional disponível no LexML e os precedentes

anteriores foram empregados apenas para contextualização. Não houve triagem exaustiva de resultados nem contagem de decisões elegíveis; portanto, os achados não são generalizáveis para todas as Turmas do TST.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa examinou o tratamento jurídico do burnout, da concausalidade e da responsabilidade civil do empregador mediante fontes normativas, doutrinárias e uma amostra intencional de dois julgamentos do TST de 2024 e 2025. A análise foi realizada a partir do inteiro teor oficial do precedente de 2024 e da ementa, conferida em fontes secundárias identificadas, do julgamento de 2025. O trabalho pode contribuir para o adoecimento sem constituir sua causa exclusiva, mas a participação juridicamente relevante deve ser demonstrada.

O precedente oficial de 2024, relativo à fascíte plantar, admitiu a presunção de culpa patronal diante do dano ocupacional e da concausalidade comprovados. Seu valor para a presente pesquisa é comparativo e jurídico, não se tratando de julgamento de burnout. Essa orientação não dispensa, nas controvérsias de saúde mental, a análise individual do dano, do nexo e do regime de responsabilidade aplicável (BRASIL, 2024).

Quanto a 2025, a ementa do processo relacionado ao burnout indica que o TRT reconheceu o nexo concausal com base em prova, inclusive pericial, e que a 5ª Turma do TST não proveu o agravo diante dos obstáculos recursais descritos. As fontes secundárias também registram a manutenção de indenização moral de R\$ 20.000,00. O exame não permite afirmar que o TST realizou nova

valoração integral da prova ou adotar o valor como padrão indenizatório (BRASIL, 2025b; JUSBASIL, s. d.; Pereira, 2025).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a proteção da saúde mental no trabalho pressupõe prevenção e fundamentação rigorosa sobre lesão, nexo causal ou concausal e imputação civil. O reconhecimento da concausa não cria, por si só, responsabilidade automática, e a presunção de culpa examinada no precedente de 2024 deve respeitar as circunstâncias em que foi aplicada. A orientação do STF também impede tratar os parâmetros legais da indenização moral como tetos absolutos. O estudo é limitado pelo caráter intencional e reduzido da amostra e pela indisponibilidade do inteiro teor oficial do julgamento de burnout de 2025: suas conclusões a respeito desse processo derivam apenas das ementas de LegJur e Jusbrasil e de sua reprodução na pesquisa identificada de Pereira (2025). Recomenda-se que estudos posteriores utilizem protocolo documentado e acesso integral às decisões oficiais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 out. 2026.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 out. 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/l10406compilada.htm. Acesso em: 8 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 8 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 8 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.050, 6.069 e 6.082. Tribunal Pleno. Relator: ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 26 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirArtigo=114&abrirBase=CF>. Acesso em: 8 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010059-61.2023.5.03.0057. 11ª Turma. Julgamento em 20 mar. 2025. Ementa indexada na base LexML, com remissão à origem. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.3:tribunal.regional.trabalho;turma.recursal.juiz.fora:acordao:2025-03-20;0010059-61.2023.5.03.0057>. Acesso em: 9 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista nº 600-02.2022.5.06.0311 (Ag-

AIRR; também identificado como AIRR-0000600-02.2022.5.06.0311). 5ª Turma. Relator: ministro Breno Medeiros. Julgamento em 5 fev. 2025. Publicação em 13 fev. 2025. Ementa reproduzida em fonte secundária (LegJur), sem conferência do inteiro teor oficial. Disponível em: <https://www.legjur.com/jurisprudencia/674.4220.3141.6395/tst-agravo-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revist>. Acesso em: 9 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 917-48.2021.5.12.0026. 2ª Turma. Relatora: ministra Liana Chaib. Julgamento: 15 maio 2024. Inteiro teor disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3121060b4da812e4c46902bb05fc181>. Acesso em: 8 out. 2026.

GEWEHR, Mathias Felipe. A concausa como hipótese de responsabilização do empregador nas doenças ocupacionais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 54-69, out./dez. 2025. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v91i4.222>.

JUSBRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST: AIRR XXXXX-02.2022.5.06.0311 (processo nº 0000600-02.2022.5.06.0311). Reprodução de ementa e acórdão em base jurisprudencial secundária. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3059503919/inteiro-teor-3059503958>. Acesso em: 9 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Genebra: WHO, 28 maio 2019. Disponível em:

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

Acesso em: 8 out. 2026.

PEREIRA, Vitória César Jeronimo. Excesso da disponibilidade no trabalho: o direito à desconexão e os impactos na saúde do trabalhador. 2025. Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025. Disponível em:

<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/10070/1/Trabalho%20de%20Curso%20-%20Vit%C3%B3ria%20C%C3%A9zar%20%283%29.pdf>.

Acesso em: 9 out. 2026.

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. DOI:

<https://doi.org/10.70405/rtst.v90i1.26>. Disponível em:

<https://revista.tst.jus.br/rtst/article/download/26/35>. Acesso em: 8 out. 2026.

¹ Acadêmico do 9º período do curso de Direito - Faculdade de Educação Santa Terezinha - FEST.

² Administradora, Advogada, Psicóloga e Teóloga. Especialista em Docência do Ensino Superior e em Gestão e Legislação Tributária. Docente da Faculdade de Educação Santa Terezinha (FEST). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

