



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
PROJETO DE TRABALHO DE CURSO I

**DIREITOS DO TRABALHADOR ACOMETIDO POR BURNOUT:
ESTABILIDADE PROVISÓRIA E INDENIZAÇÃO**

ORIENTANDA: VITORIA C. RODRIGUES C. FONTINELI
ORIENTADOR: PROF. KARLA BEATRIZ NASCIMENTO PIRES

GOIÂNIA-GO
2026

VITORIA C. RODRIGUES C. FONTINELI

**DIREITOS DO TRABALHADOR ACOMETIDOS POR BURNOUT:
ESTABILIDADE PROVISÓRIA E INDENIZAÇÃO**

Artigo Científico apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Professora Orientadora: Ma. Karla Beatriz Nascimento Pires.

GOIÂNIA

2026

VITORIA C. RODRIGUES C. FONTINELI

**DIREITOS DO TRABALHADOR ACOMETIDO POR BURNOUT:
ESTABILIDADE PROVISÓRIA E INDENIZAÇÃO**

Data da defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a. Ma. Karla Beatriz N. Pires Nota:

Examinador Convidado: Prof.^a. Ma. Goiacymar C. Dos Santos Nota:

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me concedido força, sabedoria e perseverança ao longo de toda esta jornada acadêmica, permitindo a concretização deste trabalho. À minha família, pelo apoio incondicional, incentivo constante e compreensão nos momentos de ausência, sendo base fundamental para a realização deste sonho.

À minha orientadora, Professora Karla Beatriz Nascimento Pires, pela dedicação, paciência e valiosas contribuições ao longo do desenvolvimento deste trabalho, que foram essenciais para sua conclusão.

Aos professores do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, pelos ensinamentos transmitidos e pela contribuição significativa na minha formação acadêmica e profissional. Aos colegas e amigos, pelo companheirismo, apoio e troca de experiências durante essa caminhada.

Por fim, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, meus sinceros agradecimentos.

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO.....	5
1. A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL.....	8
1.1 CONCEITO, CAUSAS E RECONHECIMENTO PELA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE.....	9
1.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	11
2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA E DIREITOS TRABALHISTAS.....	12
2.1 FUNDAMENTOS LEGAIS: CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CLT E LEI Nº8.213/1991.....	13
2.2 APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO TRABALHADOR ACOMETIDO POR BURNOUT.....	15
2.3 INTERPRETAÇÃO DOUTRINÁRIA E DECISÕES JURISPRUDENCIAIS SOBRE O TEMA	16
2.4 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ACOMETIDO POR BURNOUT.....	17
3. INDENIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	19
3.1 NEXO CAUSAL ENTRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O BURNOUT.....	19
3.2 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS	21
3.3 CRITÉRIOS UTILIZADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO DA FIXAÇÃO DE VALORES.....	22
3.4 MEDIDAS PREVENTIVAS E DEVER DE CUIDADO DO EMPREGADOR	23
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26

DIREITO DO TRABALHADOR ACOMETIDO POR BURNOUT: ESTABILIDADE PROVISÓRIA E INDENIZAÇÃO

Vitoria C. rodrigues C. Fontineli¹

RESUMO

O artigo em questão investiga as consequências legais e os direitos trabalhistas que surgem do reconhecimento da Síndrome de Burnout como uma doença relacionada ao trabalho. Com as recentes transformações nas dinâmicas laborais e a reclassificação da síndrome pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na CID-11, o esgotamento mental passou a ser tratado como consequência direta de um meio ambiente de trabalho tóxico e de uma gestão abusiva. O que se pretende, de forma geral, é estudar a estabilidade provisória e a responsabilidade civil do empregador em relação ao adoecimento psíquico do empregado. Para tanto, foi utilizada uma metodologia de revisão bibliográfica qualitativa e análise de decisões judiciais, tendo como base a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 8.213/1991 e decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os resultados demonstram que, por equiparação ao acidente de trabalho, o empregado diagnosticado possui direito à estabilidade acidentária de 12 meses, sendo dispensável o afastamento prévio pelo INSS ou a emissão de CAT quando o nexo causal é comprovado judicialmente, conforme a Súmula 378 e o Tema 125 do TST. Ademais, constata-se que a negligência patronal na gestão dos riscos psicossociais atrai o dever de reparação integral por danos morais, materiais e existenciais. Conclui-se que, proteger o trabalhador vulnerável vai além da reparação econômica e da estabilidade no emprego; é imperativo que as empresas implementem medidas preventivas rigorosas, colocando a dignidade humana e a função social do contrato de trabalho em primeiro plano.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Doença Ocupacional. Estabilidade Provisória. Responsabilidade Civil. Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

As transformações nas dinâmicas laborais contemporâneas, marcadas pela hiperconectividade, pela exigência de metas inatingíveis e precarização das relações de trabalho, têm convertido o ambiente profissional em um frequente vetor de adoecimento mental. Nesse cenário, a Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, ganha contornos de epidemia silenciosa. Recentemente

¹ Graduanda do 9º período do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica De Goiás

classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na CID-11 como um fenômeno estritamente ocupacional, a síndrome deixou de ser vista como uma mera fraqueza individual para ser compreendida como o resultado de uma gestão organizacional tóxica, atraindo a incidência direta do Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Diante dessa realidade, o presente trabalho orienta-se pelo seguinte problema de pesquisa: Quais são os direitos garantidos ao trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout e qual a extensão da responsabilidade civil do empregador diante do adoecimento psíquico no ambiente laboral?

Como hipótese principal, sustenta-se que, ao ser equiparado a um acidente de trabalho, o Burnout garante ao empregado o direito à estabilidade provisória acidentária, mesmo diante de demissões obstativas. Secundariamente, levanta-se a hipótese de que a negligência patronal na manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio atrai a responsabilidade civil do empregador, impondo o dever de reparação integral por danos morais, materiais e existenciais, muitas vezes sob a ótica da responsabilidade objetiva ou da culpa presumida.

A finalidade deste artigo científico reside na investigação dos efeitos legais e dos direitos trabalhistas que decorrem da identificação da Síndrome de Burnout como doença do trabalho, especialmente no que tange à garantia de manutenção no emprego e à indenização por danos. Para tanto, foram traçados os seguintes objetivos específicos: Analisar o conceito, as causas e o suporte jurídico do Burnout como doença laboral; estudar os requisitos legais e jurisprudenciais que um trabalhador afetado precisa atender para garantir a estabilidade provisória; investigar os parâmetros que a Justiça do Trabalho utiliza para a responsabilização civil do empregador e a fixação de indenizações.

A escolha e a relevância deste tema justificam-se pelo aumento exponencial de afastamentos previdenciários decorrentes de transtornos mentais no Brasil. Do ponto de vista jurídico, a questão se torna premente diante das inovações legislativas, como a Lei nº 14.831/2024 (Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental), e das recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em especial o Tema 125. Torna-se imprescindível que os operadores do direito compreendam os mecanismos de proteção ao trabalhador vulnerável, combatendo

a invisibilidade das doenças psíquicas e promovendo a função social do contrato de trabalho.

A pesquisa fundamenta-se em uma revisão bibliográfica de viés qualitativo, amparada na doutrina justrabalhista e civilista contemporânea. Para a compreensão da psicodinâmica do trabalho, utiliza-se Christophe Dejours. No âmbito do Direito do Trabalho e da responsabilidade civil, o estudo apoia-se nas lições de Mauricio Godinho Delgado, Sebastião Geraldo de Oliveira, José Affonso Dallegrave Neto e Alice Monteiro de Barros, além da análise de legislações pertinentes e jurisprudências consolidadas do TST.

Para a adequada exposição do tema, o trabalho foi estruturado em três capítulos. No Capítulo 1, trata-se da definição da Síndrome de Burnout, do reconhecimento dessa condição pela OMS e dos fundamentos constitucionais que protegem a saúde mental do trabalhador. No segundo capítulo, é abordada a estabilidade provisória frente aos requisitos legais, à aplicação nos tribunais e às dificuldades probatórias do empregado. Já o terceiro capítulo trata da responsabilidade civil do empregador, explicando como se configura o nexo causal, as modalidades de indenização (morais e materiais), os critérios para a definição dos valores e o dever do empregador de adotar medidas preventivas.

1. A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A importância do trabalho na existência humana é inegável, atuando não apenas como meio de sustento, mas também como elemento de identidade e satisfação pessoal. Entretanto, as alterações nas dinâmicas laborais atuais, caracterizadas pela intensificação de metas, precarização das relações de trabalho e conectividade contínua, transformaram o ambiente profissional em um possível espaço de adoecimento mental.

A conexão entre a estruturação do trabalho e a saúde mental do trabalhador é intrincada. Quando as demandas profissionais ultrapassam a capacidade de adaptação do indivíduo, ocorre a ruptura do equilíbrio psicofisiológico, favorecendo o surgimento de sofrimento patológico.

Dejours (1992, p. 25) já ressaltava que a estruturação do trabalho exerce uma influência particular sobre o aparato psíquico, podendo surgir como um elemento de comprometimento da saúde mental ao obstruir a relação do indivíduo com seus desejos e necessidades.

Nesse cenário, a Síndrome de Burnout transcende a condição de um desafio individual, apresentando-se como uma enfermidade de caráter social e organizacional. O reconhecimento legal dessa condição como uma doença ocupacional sinaliza o início da mobilização de toda a rede de proteção trabalhista e previdenciária, demandando do profissional do direito uma compreensão técnica que transcende a simples interpretação da legislação, incluindo, além disso, os aspectos médicos e sociológicos do fenômeno.

1.1 CONCEITO, CAUSAS E RECONHECIMENTO PELA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

A compreensão da Síndrome de Burnout requer, inicialmente, a diferenciação entre o estresse diário, resposta natural do organismo a estímulos externos, e o esgotamento patológico. O conceito de burnout, que pode ser compreendido como "queimar completamente" ou "combustão total", foi apresentado na literatura psicanalítica por Herbert Freudenberger na década de 1970, com o intuito de caracterizar o colapso físico e mental observado em profissionais que atuavam diretamente no cuidado de indivíduos (Freudenberger, 1974, p. 159).

Entretanto, a transformação nas relações laborais ampliou essa noção. Atualmente, compreende-se que a síndrome não se limita a profissões de cuidado, tais como médicos e enfermeiros, mas pode afetar qualquer trabalhador exposto a um ambiente organizacional prejudicial.

O reconhecimento jurídico e científico da síndrome alcançou um marco significativo com a implementação da 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS), ocorrida em janeiro de 2022. A modificação foi significativa: na anterior CID-10, a Síndrome de Burnout era categorizada de maneira ampla como uma questão vinculada à dificuldade em

administrar a vida. Na CID-11, classificado sob o código QD85, foi promovido à condição de fenômeno ocupacional.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), fundamentada no modelo tridimensional consolidado por Christina Maslach, caracteriza a síndrome na CID-11 por meio de três dimensões constitutivas que devem estar presentes de forma simultânea (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001, p. 399): Exaustão emocional: sensação de esgotamento de energia ou exaustão extrema; Despersonalização ou Cinismo: aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo relacionados às funções laborais; Baixa realização profissional: sensação de ineficácia e falta de realização.

Essa tríade é fundamental para o diagnóstico diferencial. Enquanto a depressão é uma doença que afeta todas as esferas da vida do indivíduo (pessoal, social e laboral), o Burnout é, por definição, contextual: ele nasce e se manifesta na relação com o trabalho.

O diagnóstico de Burnout, se fundamenta em critérios técnicos como o DSM-5-TR e a CID-11, permite diferenciá-lo da depressão e de outros transtornos mentais, trazendo maior segurança tanto para o trabalhador quanto para a justiça do trabalho. (Medanha, 2022, p. 47)

Em relação às causas, a literatura especializada, fundamentada na psicodinâmica do trabalho, indica que o Burnout não deve ser considerado como uma incapacidade do indivíduo de enfrentar o estresse, mas, ao contrário, como uma deficiência da organização na administração do trabalho. Dejours (1992, p. 25) esclarece que o sofrimento aparece quando ocorre um obstáculo na relação do empregado com sua atividade, dificultando que o trabalho se torne um vetor de construção da identidade.

Elementos como sobrecarga cognitiva, objetivos inatingíveis, lideranças opressoras, ausência de retorno, carência de autonomia e a percepção de injustiça organizacional constituem os reais vetores da enfermidade. O profissional entra em "combustão" não devido à incapacidade de suportar suas atividades laborais, mas sim em razão de uma estrutura que, ao consumir seus recursos psíquicos, não proporciona a recompensa do reconhecimento ou da realização.

Assim, o reconhecimento do Burnout como fenômeno ocupacional pela OMS estabelece uma presunção lógica de relação com o trabalho. Do ponto de vista

jurídico, essa mudança altera o foco da análise probatória: em vez de examinar a vida pessoal do empregado, é necessário verificar as condições do ambiente de trabalho em que ele se encontrava.

1.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A proteção à saúde mental do trabalhador encontra seu alicerce no topo da pirâmide normativa brasileira. A Constituição Federal de 1988 (CF/88), ao romper com o modelo patrimonialista anterior, erigiu a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) como fundamentos da República.

Isso significa que a atividade econômica não pode se sobrepor à integridade psicofísica do indivíduo. O artigo 7º, inciso XXII, da CF/88, é explícito ao garantir aos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Delgado (2021, p. 134) leciona que essa proteção constitucional se projeta diretamente sobre o contrato de trabalho, limitando o poder diretivo do empregador:

A dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, projeta-se diretamente sobre o contrato de trabalho. [...] A ocorrência de doenças ocupacionais exige respostas normativas que assegurem não apenas a manutenção do vínculo empregatício, mas também a reparação quando constatado o nexo causal entre o labor e o adoecimento. (Delgado, 2021, p. 134)

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, em seu artigo 157, a obrigação do empregador de respeitar e garantir o cumprimento das normas relativas à segurança e à medicina do trabalho. A interpretação contemporânea desse dispositivo não se restringe à segurança física, como o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a proteção de máquinas, mas também inclui a higiene mental.

Barros (2019, p. 215) enfatiza essa perspectiva integradora ao declarar que "o meio ambiente de trabalho deve ser interpretado de forma ampla, abrangendo tanto os aspectos físicos quanto os psicológicos". Dessa forma, um ambiente

caracterizado pela presença de assédio, pressão excessiva e desrespeito configura-se, do ponto de vista jurídico, como um espaço de trabalho inseguro e ilícito.

Recentemente, o ordenamento jurídico brasileiro foi fortalecido pela Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Embora a lei tenha um caráter inicial de incentivo (fomentando empresas que adotam boas práticas), ela estabeleceu um standard (padrão) de conduta esperado.

A referida Lei nº 14.831/2024 elenca, em seu artigo 3º, inciso I, diretrizes e ações que, se ignoradas, podem configurar negligência patronal, tais como: i) implementação de programas de promoção da saúde mental; ii) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico; iii) combate à discriminação e ao assédio no ambiente de trabalho; iv) promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A existência dessa norma retira o argumento de que "não há lei específica" sobre como gerir a saúde mental. Ao estabelecer critérios claros para a promoção do bem-estar psíquico, a Lei 14.831/2024 serve como parâmetro para o Judiciário aferir a culpa do empregador: se a empresa não adota as medidas preconizadas pela legislação vigente, ela assume o risco de produzir o resultado danoso, ou seja, o Burnout.

Dessa forma, o arcabouço legal brasileiro, formado pela Constituição, pela CLT e pelas novas diretrizes da Lei 14.831/2024, cria um sistema de proteção que obriga as organizações a gerenciarem os riscos psicossociais com o mesmo rigor que gerenciam os riscos físicos.

2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA E DIREITOS TRABALHISTAS DO TRABALHADOR COM BURNOUT

Uma vez estabelecido o nexo causal entre a condição psíquica e o ambiente de trabalho, a implicação jurídica imediata vai além da saúde, afetando diretamente a continuidade do contrato laboral. O empregado afetado pela Síndrome de Burnout encontra-se em um estado de vulnerabilidade intensificada: sua capacidade de

trabalho encontra-se diminuída ou temporariamente anulada, em função do esforço empregado em benefício do empregador.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho, orientado pelo princípio da proteção, estabelece limites ao poder discricionário de demissão. A estabilidade provisória não se apresenta como um privilégio, mas como um mecanismo de justiça social, com o objetivo de assegurar que o trabalhador não seja dispensado no período em que mais precisa de apoio, possibilitando sua reabilitação e um retorno digno às suas atividades laborais.

O foco principal deste capítulo está na utilização dos institutos protetivos tradicionais em relação a uma enfermidade de caráter psicossocial, cujos sinais frequentemente são ignorados ou confundidos com falta de empenho no contexto empresarial.

2.1 FUNDAMENTOS LEGAIS: CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CLT E LEI Nº 8.213/1991

A estabilidade provisória no emprego, em se tratando de doenças ocupacionais, não constitui um favor legal, mas sim a concretização de princípios constitucionais destinados a resguardar a parte vulnerável da relação de trabalho. O artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 (CF/88) proíbe a rescisão arbitrária ou sem justa causa, atribuindo à lei complementar a determinação sobre a indenização compensatória.

Entretanto, a salvaguarda constitucional abrange mais do que a simples compensação econômica. A Constituição, ao valorizar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), estabelece ao contrato de emprego uma função social. Delgado (2021, p. 134) esclarece que o contrato de trabalho transcende uma mera troca econômica de força pelo salário, configurando-se como um ambiente de inclusão social que deve proteger a integridade psicofísica do trabalhador.

No infraconstitucional, a estabilidade acidentária é disciplinada pelo artigo 118 da Lei nº 8.213, de 1991. O dispositivo é explícito ao assegurar a permanência do contrato de trabalho por um período mínimo de 12 meses. A principal problemática

jurídica, que demanda uma vigilância aumentada, refere-se à essência do evento que provoca esse direito.

A legislação menciona "acidente de trabalho". Para ampliar essa proteção ao indivíduo acometido por Burnout, é imprescindível consultar o artigo 20 da mencionada legislação, o qual estipula a equiparação legal. O inciso II caracteriza como "doença do trabalho" aquela que é adquirida ou desencadeada devido a condições especiais nas quais as atividades laborais são executadas e que estão diretamente relacionadas a essas atividades.

Assim, do ponto de vista jurídico, o Burnout é considerado um "acidente de trabalho por equiparação". Essa lógica construtiva é fundamental, uma vez que incorpora à patologia psicológica toda a força de proteção que foi inicialmente elaborada para acidentes físicos comuns.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acrescenta a esse conjunto normativo ao estabelecer obrigações de caráter preventivo. O artigo 157 impõe às empresas a obrigação de observar as normas referentes à segurança e à medicina do trabalho. Quando a organização negligencia essa obrigação, ao permitir um ambiente de assédio ou sobrecarga que culmina no Burnout, incorre em um ato ilícito.

A responsabilidade do empregador, em tais situações, resulta do risco inerente à atividade econômica, podendo configurar-se de forma objetiva bastando o nexo causal entre a atividade desenvolvida e o dano experimentado pelo trabalhador para que surja o dever de indenizar (Carrion, 2020, p. 152).

Além disso, é imprescindível destacar a interpretação estabelecida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio da Súmula 378, inciso II "São pressupostos para a concessão da estabilidade provisória: o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego." Este verbete sumular expande a segurança jurídica ao assegurar que a estabilidade é devidamente garantida, mesmo que o trabalhador não tenha se afastado por um intervalo superior a 15 dias ou não tenha recebido o auxílio-doença acidentário, desde que a doença ocupacional seja diagnosticada após a dissolução do vínculo empregatício.

Essa particularidade é essencial em situações de Burnout, nas quais, com frequência, o colaborador é dispensado por "baixa produtividade" (um sinal da enfermidade) antes mesmo de obter um diagnóstico formal concluído. A Súmula 378 retifica essa incongruência, assegurando que a salvaguarda legal proteja o trabalhador, mesmo quando a empresa intenta ocultar a enfermidade por meio de uma demissão antecipada.

Em suma, o fundamento legal da estabilidade para o Burnout é um tripé: a valorização do trabalho (Constituição), a equiparação da doença ao acidente (Lei 8.213/91) e a proteção contra a dispensa obstativa (Súmula 378 do TST).

2.2 APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO TRABALHADOR ACOMETIDO POR BURNOUT

A aplicação prática da estabilidade provisória em contextos de Síndrome de Burnout enfrenta dificuldades probatórias que se distinguem das observadas em acidentes físicos habituais. Em oposição a uma fratura exposta, que se distingue por ser um evento súbito e evidente, o surgimento de um transtorno mental se dá de forma progressiva e sutil, frequentemente sendo erroneamente interpretado pelo empregador como desinteresse ou diminuição na eficiência produtiva.

No contexto forense diário, a ocorrência mais comum diz respeito ao empregado que, sobrecarregado por responsabilidades excessivas, apresenta uma redução na produtividade. O empregador, ao ignorar a responsabilidade de acompanhar a saúde de seus funcionários, decide pela rescisão contratual sem motivo justificado. A confirmação oficial da síndrome de Burnout geralmente se dá, com frequência, apenas após a rescisão do contrato de trabalho, muitas vezes no âmbito de uma reclamação trabalhista, por meio de uma avaliação médica judicial.

Neste contexto, a jurisprudência trabalhista de 2025 avançou de forma significativa na salvaguarda da categoria. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao decidir o Tema 125 por meio da sistemática dos recursos repetitivos, estabeleceu uma tese vinculante que resolve a controvérsia acerca dos critérios da estabilidade.

A Corte Superior estabeleceu que, para efeitos da proteção prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento superior a 15 dias, nem a obtenção anterior do auxílio-doença acidentário; é suficiente a demonstração do

nexo causal entre a doença e as atividades profissionais, mesmo que após a rescisão contratual.

Essa decisão altera a dinâmica processual, deslocando o foco da burocracia previdenciária para a prova técnica pericial, considerando que “o diagnóstico de Burnout se fundamenta em critérios técnicos como o DSM-5-TR e a CID-11, permitindo diferenciá-lo da depressão e de outros transtornos mentais, trazendo maior segurança tanto para o trabalhador quanto para a Justiça do Trabalho” (Medanha, 2022, p. 47).

Na prática, ao ser verificada pelo perito judicial a presença da síndrome no trabalhador no momento da rescisão contratual (ou que a rescisão tenha exacerbado a condição), o ato demissional é considerado nulo. A repercussão legal consiste na reintegração do trabalhador ao cargo, acompanhada do pagamento integral de todos os salários e benefícios referentes ao período em que esteve afastado.

No entanto, existem circunstâncias em que a hostilidade entre os envolvidos torna a reintegração ao trabalho desaconselhável, particularmente em casos de Burnout, nos quais o ambiente de trabalho foi o responsável pela enfermidade.

Em tais situações, aplica-se, de maneira subsidiária, a Súmula 396 do TST, a qual possibilita ao magistrado a conversão da obrigação de fazer (reintegração) em obrigação de dar (indenização substitutiva), com o pagamento em uma única parcela dos salários referentes a todo o período de estabilidade.

Desse modo, a implementação da estabilidade em 2025 direciona-se para uma avaliação biopsicossocial: o magistrado não se limita apenas à documentação fornecida pelo INSS, mas investiga as condições do ambiente laboral e a situação clínica do trabalhador, assegurando que a formalidade não funcione como uma proteção para a omissão por parte do empregador em relação à saúde mental.

2.3 INTERPRETAÇÃO DOUTRINÁRIA E DECISÕES JURISPRUDENCIAIS SOBRE O TEMA

A análise jurídica da Síndrome de Burnout exige uma interpretação conjunta da doutrina justrabalhista e do posicionamento dos tribunais, especialmente no que tange à responsabilidade civil do empregador. A doutrina majoritária tem superado a visão tradicional da culpa (responsabilidade subjetiva) para adotar, em casos de

adoecimento mental por gestão abusiva, a teoria do risco da atividade (responsabilidade objetiva), fundamentada no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Nesse sentido, a literatura especializada aponta que a organização do trabalho é o fator determinante para o esgotamento. Conforme leciona Oliveira (2021, p. 145), a caracterização do Burnout como doença ocupacional atrai o dever patronal de indenizar, uma vez que o dano psíquico decorre diretamente da estrutura organizacional imposta, deslocando o foco da suposta fragilidade do indivíduo para a toxicidade do meio ambiente laboral.

A jurisprudência tem adotado posição mais protetiva. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Tema 125, firmou que a ausência de afastamento superior a 15 dias ou de auxílio-doença acidentário (B91) não impede o reconhecimento da estabilidade provisória, desde que comprovado o nexo causal, ainda que após a rescisão contratual.

Para evidenciar a gravidade da negligência por parte do empregador e a obrigação de compensação, ressalta-se a fundamentação teórica acerca da administração do ambiente laboral:

A monetização do risco à saúde mental no ambiente de trabalho é inadmissível sob a ótica constitucional. Quando a empresa adota um modelo de gestão por estresse, assumindo o risco do adoecimento psíquico de seus colaboradores, a responsabilidade civil impõe-se como mecanismo não apenas reparatório, mas eminentemente pedagógico e preventivo. (Oliveira, 2021, p. 150)

Ademais, os tribunais têm rechaçado a tese de defesa empresarial que se baseia na ausência da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Como bem sintetiza Delgado (2022, p. 410) em citação direta curta no corpo do texto, "a prova pericial judicial supre a omissão patronal na emissão da CAT", garantindo a eficácia dos direitos trabalhistas mesmo diante da tentativa da empresa de invisibilizar o adoecimento.

2.4 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ACOMETIDO

Apesar de o Brasil possuir um arcabouço legislativo avançado e uma jurisprudência que caminha para a ampliação da tutela protetiva, a efetivação dos direitos do trabalhador acometido por Burnout esbarra em severos obstáculos práticos e processuais. O principal desafio reside na invisibilidade das doenças ocupacionais de cunho mental frente à cultura corporativa tradicional, que frequentemente confunde o adoecimento com fraqueza pessoal ou desengajamento.

Um dos primeiros entraves é a subnotificação. Conforme aponta a literatura especializada, a recusa sistemática das empresas em emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em casos de adoecimento psíquico transfere para o empregado o ônus de provar judicialmente a origem de sua dor. Oliveira (2021, p. 175) adverte que essa omissão patronal não apenas mascara as estatísticas oficiais da Previdência Social, mas também retarda o acesso do trabalhador aos benefícios acidentários e à consequente estabilidade provisória.

Além da subnotificação, a comprovação do nexo causal em juízo é um processo complexo. Diferente de um acidente típico de maquinário, o esgotamento mental desenvolve-se de forma silenciosa e possui contornos multifatoriais. Contudo, a presença de outros fatores estressores na vida do indivíduo não exime a empresa de culpa. Como bem destaca Dallegrave Neto (2020, p. 215), "a concausa não afasta a responsabilidade do empregador, desde que o trabalho tenha contribuído diretamente para o desencadeamento ou agravamento da lesão psíquica".

Outro desafio substancial é a realização da prova pericial médica na Justiça do Trabalho. Muitas vezes, os peritos judiciais focam excessivamente no histórico clínico pessoal do indivíduo, negligenciando a análise da organização do trabalho, das metas abusivas e do assédio moral institucionalizado. Sobre essa barreira probatória, a doutrina esclarece a necessidade de uma nova postura:

A avaliação pericial nos transtornos mentais relacionados ao trabalho exige uma mudança de paradigma. O perito não deve se limitar a examinar o corpo do trabalhador em busca de patologias prévias, mas precisa, obrigatoriamente, investigar a psicodinâmica do ambiente laboral. A negligência na análise das condições de gestão e da pressão por resultados frequentemente resulta em laudos injustos, que culpabilizam a vítima e isentam a

empresa de sua responsabilidade socioambiental.
(Dallegrave Neto, 2020, p. 218)

Por fim, a degradação dos acordos de trabalho e o temor do desemprego fazem com que numerosos profissionais aceitem o assédio e o desgaste até o limite de suas habilidades, postergando a busca por ajuda médica e jurídica. Superar esses desafios requer não apenas a estrita aplicação da legislação, mas, igualmente, uma considerável mudança na cultura organizacional e na visão do Poder Judiciário ao analisar os danos existenciais decorrentes do labor.

3. INDENIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A constatação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional desencadeia, no âmbito do Direito do Trabalho, duas esferas distintas de proteção ao trabalhador. A primeira, de caráter garantista e voltada à manutenção do vínculo empregatício, materializa-se na estabilidade provisória, conforme analisado no capítulo anterior. A segunda esfera, de natureza eminentemente reparatória e punitiva, refere-se à responsabilidade civil do empregador pelos danos causados à saúde física e mental de seu subordinado.

Enquanto a estabilidade visa proteger o futuro profissional do indivíduo, a indenização busca compensar o prejuízo já consolidado. O ambiente de trabalho, quando gerido de forma tóxica, abusiva ou negligente, converte-se em um fator de adoecimento, atraindo para a empresa o dever de reparação integral, fundamentado nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Neste capítulo, será analisada a sistemática da responsabilidade civil patronal nos casos de esgotamento profissional. Para tanto, o estudo abordará a complexidade da comprovação do nexo causal entre a organização do trabalho e o adoecimento, as espécies de danos indenizáveis, morais e materiais, os parâmetros adotados pela Justiça do Trabalho para a quantificação dessas reparações e, por fim, o dever de cuidado e as medidas preventivas que devem ser adotadas pelas empresas para mitigar os riscos psicossociais.

3.1 NEXO CAUSAL ENTRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O BURNOUT

A configuração da responsabilidade civil do empregador requer a evidência de três elementos fundamentais: o dano, a culpa (ou o risco da atividade) e a relação de causa e efeito. No âmbito da Síndrome de Burnout, a relação causal funciona como o vínculo jurídico que associa o desgaste mental do empregado às condições prejudiciais e à ineficácia na administração do ambiente de trabalho.

Diferentemente dos acidentes de trabalho típicos, em que a relação de causa e efeito é imediata e visível (como uma queda ou um corte), o adoecimento psíquico desenvolve-se de forma insidiosa. Conforme leciona Oliveira (2021, p. 155), a caracterização desse nexos exige uma investigação profunda da psicodinâmica do trabalho, analisando fatores como a imposição de metas inatingíveis, a sobrecarga de tarefas, a hiperconectividade e a prática de assédio moral institucional.

Um dos maiores debates jurídicos sobre o tema envolve a natureza multifatorial dos transtornos mentais. A defesa empresarial frequentemente alega que problemas pessoais ou predisposições genéticas do empregado originaram a doença, tentando afastar a responsabilidade da empresa. Contudo, a legislação previdenciária e a doutrina justrabalhista adotam a teoria das concausas. Como adverte Dallegrave Neto (2020, p. 230), “a preexistência de fragilidades emocionais não exime o empregador de responsabilidade se o trabalho atuou como gatilho para o colapso”.

A jurisprudência tem se firmado no sentido de que o trabalho não precisa ser a causa exclusiva do adoecimento, bastando que tenha contribuído diretamente para o seu agravamento, nos termos do artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991. Sobre a configuração do nexos em doenças de cunho ocupacional, a doutrina esclarece:

O nexos concausal evidencia-se quando as condições de trabalho, embora não sejam a causa única, somam-se a outros fatores extralaborais para desencadear ou agravar a patologia psíquica. Nesses casos, a gestão abusiva e a degradação do meio ambiente de trabalho funcionam como a gota d'água que transborda a capacidade de resistência do indivíduo, atraindo o dever patronal de reparar o dano na exata proporção de sua contribuição. (Oliveira, 2021, p. 162)

Portanto, a prova pericial na Justiça do Trabalho ganha contornos decisivos. O perito médico e o magistrado devem ultrapassar a mera análise clínica do

trabalhador e realizar uma verdadeira avaliação do ambiente e da organização do trabalho, constatando se a estrutura corporativa foi o fator determinante para a "combustão" mental que caracteriza a síndrome.

3.2 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

Uma vez configurado o nexo causal ou concausal entre a Síndrome de Burnout e o ambiente de trabalho, emerge para o empregador o dever de reparação integral, princípio basilar consagrado no artigo 944 do Código Civil. Na esfera trabalhista, essa reparação desdobra-se, fundamentalmente, em duas frentes: os danos materiais (patrimoniais) e os danos morais (extrapatrimoniais).

A indenização por danos materiais recompõe o patrimônio do trabalhador afetado pela doença e divide-se em duas categorias: danos emergentes, que incluem despesas médicas e terapêuticas, e lucros cessantes ou pensão mensal. Segundo Oliveira (2021), se o Burnout causar incapacidade laboral, o empregador deve pagar pensão proporcional à perda, garantindo a subsistência do trabalhador. Por outro lado, a indenização por danos morais possui uma natureza distinta. Ela não visa repor um valor financeiro gasto, mas sim compensar a violação aos direitos da personalidade do trabalhador, como sua honra, imagem, intimidade e, sobretudo, sua saúde mental e dignidade.

Em casos de Burnout, a jurisprudência entende que o dano moral é *in re ipsa*, ou seja, presumido. Provada a doença ocupacional e a conduta ilícita da empresa (como assédio ou metas abusivas), o sofrimento psicológico é uma consequência lógica que dispensa prova material da dor.

Sobre a gravidade da lesão extrapatrimonial nas relações de trabalho, a doutrina destaca:

O dano moral trabalhista atinge o indivíduo em sua esfera mais íntima, desestruturando sua autoimagem e sua capacidade de interagir socialmente. No caso das psicopatologias ocupacionais, a ofensa é agravada pela quebra da fé e pela coisificação do ser humano, que passa a ser tratado como mera engrenagem descartável do processo produtivo, descartado quando sua saúde mental entra em colapso. (Delgado, 2022, p. 455)

Além do dano moral clássico, a doutrina e a jurisprudência recentes têm reconhecido, nos casos graves de Burnout, a figura do dano existencial. Como define Delgado (2022, p. 460) "o dano existencial ocorre quando a sobrecarga de trabalho frustra o projeto de vida do indivíduo e aniquila seu convívio familiar e social".

O trabalhador em combustão mental perde não apenas a saúde, mas a capacidade de desfrutar de momentos de lazer, de manter relacionamentos saudáveis e de planejar seu futuro fora do ambiente corporativo, o que exige uma reparação autônoma e severa.

3.3 CRITÉRIOS UTILIZADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO NA FIXAÇÃO DE VALORES

A quantificação da indenização por danos morais e existenciais representa um dos maiores desafios para a magistratura trabalhista. Diferente do dano material, que possui comprovação aritmética por meio de recibos e laudos de incapacidade, a dor psicológica decorrente da Síndrome de Burnout não possui um valor de mercado preestabelecido.

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a prever, em seu artigo 223-G, um sistema de tariffação para os danos extrapatrimoniais. A lei estabeleceu parâmetros baseados no último salário contratual do ofendido, classificando as ofensas em leves, médias, graves e gravíssimas (com tetos que variam de 3 a 50 vezes o valor do salário).

A indenização por danos materiais recompõe o patrimônio do trabalhador afetado pela doença e divide-se em duas categorias: danos emergentes, que incluem despesas médicas e terapêuticas, e lucros cessantes ou pensão mensal. Segundo Oliveira (2021), se o Burnout causar incapacidade laboral, o empregador deve pagar pensão proporcional à perda, garantindo a subsistência do trabalhador.

Na fixação desses valores em casos de adoecimento mental, a jurisprudência tem se guiado por um sistema de dupla finalidade. Conforme ensina Oliveira (2021, p. 280) "a indenização deve compensar o sofrimento da vítima e, simultaneamente, desestimular a reiteração da conduta ilícita pelo ofensor".

Para alcançar esse equilíbrio, a doutrina aponta os critérios que devem nortear a decisão judicial:

O arbitramento do dano moral nas psicopatologias ocupacionais exige do magistrado a ponderação de múltiplos fatores. Deve-se analisar a extensão do dano psicológico, o grau de culpa da empresa na manutenção de um ambiente tóxico, o tempo de exposição do trabalhador ao assédio ou à sobrecarga e, fundamentalmente, a capacidade econômica do ofensor. Uma condenação irrisória contra uma grande corporação perde seu caráter pedagógico, transformando o adoecimento do trabalhador em um mero custo operacional tolerável para a empresa. (Delgado, 2022, p. 485)

Portanto, nos casos de Burnout, os tribunais têm fixado indenizações mais severas (frequentemente enquadradas como ofensas graves ou gravíssimas) quando resta comprovado que a empresa adotava o estresse como ferramenta de gestão. A fixação do valor deixa de ser uma mera operação matemática sobre o salário do empregado e passa a ser um instrumento de justiça social, visando forçar a organização a revisar suas políticas de saúde e segurança do trabalho.

3.4 MEDIDAS PREVENTIVAS E DEVER DE CUIDADO DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil do empregador não se esgota no pagamento de indenizações após a consolidação do dano. O ordenamento jurídico brasileiro, fundamentado no princípio da prevenção, impõe à empresa um dever de cuidado proativo em relação à saúde física e mental de seus colaboradores. Esse dever decorre diretamente do artigo 225 da Constituição Federal, que garante a todos o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, conceito que abrange o meio ambiente do trabalho.

Historicamente, a prevenção de acidentes nas empresas concentrava-se na mitigação de riscos físicos, químicos e biológicos, por meio do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e da adequação do maquinário. Contudo, com a ascensão das doenças psicossociais, essa visão tornou-se obsoleta.

Conforme leciona Barros (2019, p. 218), a gestão contemporânea de saúde e segurança ocupacional exige a neutralização dos riscos organizacionais, o que

inclui a revisão das políticas de metas, a limitação da jornada de trabalho e o combate rigoroso ao assédio moral.

O poder diretivo do empregador, portanto, encontra seu limite intransponível na higidez mental do trabalhador. Sobre a necessidade de uma postura preventiva e ética por parte das corporações, a doutrina especializada adverte:

A monetização do risco, consubstanciada na ideia de que a empresa pode adoecer o trabalhador desde que pague a respectiva indenização, é uma afronta ao Estado Democrático de Direito. O dever de cuidado exige que o empregador adapte o trabalho ao homem, e não o inverso. A adoção de programas de compliance trabalhista e a criação de canais de denúncia efetivos não são meras opções de gestão, mas obrigações jurídicas inafastáveis para a manutenção de um ambiente laboral sadio. (Oliveira, 2021, p. 315)

Para efetivar essa proteção, as empresas devem adotar medidas concretas e contínuas. Entre as principais ações preventivas destacam-se: a promoção de um clima organizacional baseado no respeito mútuo; o treinamento de lideranças para a identificação precoce de sinais de esgotamento; a garantia do direito à desconexão (evitando cobranças fora do horário de expediente); e a oferta de suporte psicológico acessível e sigiloso aos empregados.

A implementação dessas medidas dialoga diretamente com as diretrizes da recente Lei nº 14.831/2024 (Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental), demonstrando que a legislação caminha para premiar a prevenção.

Como sintetiza Delgado (2022, p. 510) "a prevenção é o pilar de sustentação do meio ambiente do trabalho sadio, transformando a empresa em um espaço de desenvolvimento humano, e não de degradação".

CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso teve por objetivo estudar quais são os direitos e deveres do trabalhador que adoece em razão da Síndrome de Burnout, especialmente no que tange à estabilidade provisória e à responsabilização civil do empregador. Ficou evidenciado que, nas novas relações de trabalho, decorrentes da hiperconexão e da incessante busca por

resultados, o esgotamento mental é uma das principais causas de afastamento no país.

No que diz respeito ao Capítulo 1, conclui-se que a incorporação do Burnout na CID-11 da OMS como um fenômeno puramente ocupacional foi um divisor de águas tanto do ponto de vista jurídico quanto social. Essa nova classificação tirou do trabalhador o estigma de fragilidade pessoal, pondo a responsabilidade na organização do trabalho e ressaltando que a síndrome decorre de um ambiente de trabalho tóxico e mal gerido.

No Capítulo 2, ao investigar a garantia de emprego, confirmou-se a primeira hipótese do estudo. A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/1991) e a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 378 e Tema 125) garantem ao trabalhador diagnosticado com Burnout o direito à estabilidade provisória de 12 meses, por equiparação ao acidente de trabalho. Ficou evidenciado que a ausência de emissão da CAT ou a demissão obstativa não afastam esse direito, podendo o nexo causal ser comprovado judicialmente após o desligamento.

Por sua vez, o Capítulo 3 respondeu à segunda parte do problema de pesquisa, confirmando a hipótese referente à responsabilidade patronal. Constatou-se que o empregador que negligencia a saúde mental de seus subordinados atrai para si a responsabilidade civil, muitas vezes sob a ótica objetiva (teoria do risco). O dever de reparação integral abrange os danos materiais (despesas médicas e lucros cessantes), morais e, de forma cada vez mais recorrente, os danos existenciais, compensando a ruína do projeto de vida do trabalhador.

Em conclusão, a investigação sugere que o Direito do Trabalho contemporâneo não deve ser visto apenas como uma maneira de compensar perdas. A Lei nº 14.831/2024 serve como um exemplo dessa postura preventiva que o sistema legal brasileiro espera das empresas. A monetização do risco, a ideia de que é aceitável adoecer o funcionário desde que se pague a indenização, é incompatível com a Constituição Federal.

Conclui-se, portanto, que a efetiva proteção ao trabalhador acometido por Burnout exige uma mudança de paradigma cultural e jurídico, onde a

dignidade da pessoa humana e a função social da empresa prevaleçam, de fato, sobre a busca desenfreada pelo lucro

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 de abril de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tema nº 125. Recurso de revista repetitivo. Estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 de abril de 2026.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 44. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia Psicanalítica. 5. ed. São Paulo: Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2022.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

MASLACH, Christina; Schaufeli, Wilmar B.; Leiter, Michael P. Job burnout. Annual Review of Psychology, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MEDANHA, Marcos. Burnout e a CID-11: O que muda na prática? São Paulo: LTr, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 13. ed. São Paulo: LTr, 2021.