

## RESPONSABILIDADE CIVIL EM CASOS DE BURNOUT

BARRETO, Pollyana de Souza <sup>1</sup>  
BIANCONI, Viviana <sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo examina a responsabilização civil do empregador nos casos de Síndrome de Burnout, distúrbio psíquico associado ao esgotamento físico e emocional decorrente de condições laborais adversas e contínuas, caracterizado por sentimentos de exaustão, ineficácia e despersonalização. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde, a partir de 2022, como doença ocupacional, sua incidência tem aumentado de forma significativa, gerando relevantes discussões no âmbito jurídico, especialmente no tocante à reparação dos danos psicológicos causados aos trabalhadores. O estudo tem por finalidade analisar a efetividade da responsabilização civil dos empregadores na reparação dos prejuízos oriundos da Síndrome de Burnout, considerando os parâmetros do ordenamento jurídico brasileiro e a evolução da jurisprudência pátria. A pesquisa estrutura-se na análise teórica dos elementos caracterizadores da síndrome, de seus fatores de risco e de suas repercussões no ambiente laboral, assim como na investigação dos fundamentos normativos que embasam a responsabilidade civil no contexto das relações de trabalho. São igualmente consideradas as principais orientações emanadas dos tribunais superiores acerca da matéria. A abordagem adota metodologia qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando contribuir para o aprimoramento da proteção jurídica à saúde mental do trabalhador e para o fortalecimento das garantias decorrentes da relação de emprego.

**PALAVRAS-CHAVE:** Responsabilidade civil, síndrome de burnout, danos psicológicos, efetividade jurisdicional.

## CIVIL LIABILITY IN CASES OF BURNOUT

**ABSTRACT:** This article examines the civil liability of the employer in cases of Burnout Syndrome, a psychological disorder associated with physical and emotional exhaustion resulting from adverse and continuous working conditions, characterized by feelings of exhaustion, ineffectiveness and depersonalization. Recognized by the World Health Organization as an occupational disease as of 2022, its incidence has increased significantly, generating relevant discussions in the legal sphere, especially with regard to compensation for the psychological damage caused to workers. The purpose of the study is to analyze the effectiveness of employers' civil liability in repairing the damage caused by Burnout Syndrome, considering the parameters of the Brazilian legal system and the evolution of Brazilian case law. The research is based on a theoretical analysis of the elements that characterize the syndrome, its risk factors and its repercussions in the workplace, as well as an investigation of the normative foundations that underpin civil liability in the context of employment relations. The main guidelines issued by the higher courts on the subject are also considered. The approach adopts a qualitative methodology, based on a bibliographical review and analysis of case law, with the aim of contributing to the improvement of legal protection for workers' mental health and strengthening the guarantees arising from the employment relationship.

**KEYWORDS:** Civil liability, burnout syndrome, psychological damage, jurisdictional effectiveness.

## 1 INTRODUÇÃO

Imagine uma vela acesa, consumindo-se lentamente até se apagar por completo. Assim é a trajetória silenciosa de quem enfrenta a Síndrome de Burnout, uma espécie de incêndio emocional, alimentado dia após dia por jornadas exaustivas, metas inalcançáveis e a ausência de reconhecimento. Derivado da expressão inglesa *to burn out* (queimar por completo), esse

<sup>1</sup> Acadêmica de direito do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, e-mail: psbarreto@minha.fag.edu.br.

<sup>2</sup> Docente orientador do curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz, e-mail: vbianconi@minha.fag.edu.br.

fenômeno não é mera fadiga: trata-se de um esgotamento psicológico profundo, que corrói a saúde mental e funcional dos trabalhadores e invade, com força devastadora, suas vidas pessoais e profissionais (Maslach, 2001).

Essa concepção foi inicialmente descrita por Herbert J. Freudenberger em 1974, ao observar o esgotamento físico e mental em profissionais de saúde envolvidos na assistência a usuários de drogas. Freudenberger definiu o burnout como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional (Trindade, 2012).

A Síndrome de Burnout configura-se como um fenômeno vinculado ao ambiente de trabalho, de natureza essencialmente psicossocial, exigindo, para seu correto diagnóstico, a análise dos riscos que afetam a saúde mental do trabalhador. Trata-se de riscos que possuem potencial lesivo à saúde biopsíquica, com efeitos que podem ser físicos, psíquicos ou sociais, e que, por isso, não devem ser negligenciados pelas políticas de prevenção laboral. A compreensão da síndrome requer atenção à dinâmica das relações de trabalho contemporâneas, às exigências estruturais do ambiente organizacional e às formas de gestão que, muitas vezes, ignoram a complexidade humana, impondo condições adversas que favorecem o adoecimento (Teixeira, 2023).

Não à toa, a síndrome se tornou tema urgente nas rodas de conversa entre médicos, psicólogos, juristas e até nos corredores dos tribunais. A Constituição Federal, em seu texto mais nobre, já sinalizava: a saúde, inclusive a mental, é um direito de todos e um dever do Estado. É nesse cenário de alerta que emerge a necessidade de refletir: quando o ambiente de trabalho se transforma no gatilho do colapso emocional, de quem é a responsabilidade? (Silva, 2024).

Em 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) trouxe luz a essa questão ao reconhecer oficialmente o Burnout como uma doença ocupacional. Essa decisão foi mais do que simbólica: foi um divisor de águas. A partir daí, tornou-se impossível ignorar o nexo entre as exigências do trabalho moderno e os colapsos psicológicos dos profissionais (OMS, 2022).

A gravidade da Síndrome de Burnout como questão de saúde pública no Brasil revela-se não somente pela sua caracterização clínica e reconhecimento normativo, mas também pelo crescimento expressivo de notificações formais da condição nos últimos anos. De acordo com dados sistematizados por Assunção *et al.* (2025), o Brasil registrou 969 casos entre os anos de 2017 e 2023, com um aumento alarmante de 243,18% nas notificações entre os anos de 2020 e 2021, um salto que coincide com o impacto da pandemia da COVID-19 sobre as condições laborais, especialmente em setores essenciais.

Tal elevação reflete o agravamento das pressões psicossociais e a deterioração do bem-estar mental dos trabalhadores durante o período pandêmico. O aumento de casos a partir de 2021 e o pico registrado em 2023, com 393 notificações, evidenciam a consolidação do Burnout como um fenômeno estrutural e não episódico (Assunção *et al.*, 2025).

Complementarmente, segundo dados divulgados pela International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR), em 2019, 72% da população economicamente ativa do país apresentava elevados níveis de estresse e, destes, 32% evoluíram com Burnout. A associação desses percentuais indica que o fenômeno já assumia contornos epidêmicos antes mesmo da crise sanitária global, revelando-se como um problema de saúde coletiva latente (ISMA-BR, 2022).

Ademais, a ampliação do trabalho remoto, consolidada durante a pandemia, revisitou efeitos adversos sobre a saúde mental dos trabalhadores. Embora inicialmente percebido como sinônimo de autonomia, o home office revelou-se um ambiente propício ao esgotamento, dadaas dificuldades de conciliar as exigências profissionais com a vida pessoal, a dilatação das jornadas e a crescente vigilância digital sobre o desempenho (Teixeira, 2023).

A pesquisa, gerada pela plataforma Workana, revelou que 43,7% dos entrevistados relataram impactos psicológicos negativos advindos do teletrabalho, sendo as mulheres as mais afetadas, com 28% acometidas por quadros de ansiedade. Tais dados evidenciam a urgência de repensar os mecanismos de controle da jornada e da organização do trabalho remoto, com vistas à proteção da dignidade, da privacidade e do direito à desconexão do trabalhador (Teixeira, 2023).

Nesse íterim, a competitividade do mercado e os tabus relacionados ao tratamento precoce dos sintomas constituem fatores que ampliam a incidência da síndrome. Tais elementos estruturais contribuíram para a consolidação do Burnout como enfermidade ocupacional relevante, cuja prevalência aumentou exponencialmente diante da pandemia de COVID-19 (Buffon *et al.*, 2023).

Mas, se por um lado o reconhecimento é avanço, por outro, levanta um dilema: os empregadores estão preparados ou dispostos a prevenir a síndrome e reparar os danos causados aos seus colaboradores? É neste ponto que se ancora o problema central desta pesquisa: a reparação dos danos psicológicos causados pela Síndrome de Burnout tem sido efetiva? E, ainda mais importante, como a responsabilidade civil dos empregadores pode ser instrumento legítimo para garantir essa reparação? Investigar essas questões é essencial para compreender até que ponto o ordenamento jurídico tem sido eficaz na proteção de quem adoece por trabalhar.

A proposta, portanto, é clara: analisar se e como a responsabilização civil tem servido como caminho concreto para a reparação dos danos causados pelo Burnout. Para alcançar esse objetivo, pretende-se traçar um panorama do que é a síndrome, suas causas e fatores de risco; entender as consequências psicológicas que ela impõe; examinar as bases jurídicas da responsabilidade civil no contexto laboral e, finalmente, analisar decisões judiciais para verificar a efetividade dessa reparação.

Para cumprir esse percurso, será adotada uma abordagem qualitativa, com base em revisão de literatura jurídica, estudo da legislação vigente, análise de jurisprudências e publicações especializadas. O método dedutivo orientará a investigação: partiremos dos conceitos mais amplos, como Burnout e responsabilidade civil, até chegar à análise de casos concretos, permitindo compreender a realidade que se desenha nos tribunais.

A estrutura deste trabalho está organizada em 4 capítulos, além da introdução. O primeiro capítulo trata da conceituação da Síndrome de Burnout e das faixas etárias e profissionais mais afetadas. O segundo capítulo analisa os fundamentos da responsabilidade civil do empregador, com ênfase na Teoria do Risco e no Princípio da Assunção do Risco. O terceiro capítulo é dedicado à análise jurisprudencial, examinando casos concretos e os critérios adotados pelos tribunais na caracterização da doença ocupacional e na fixação das indenizações. O quarto e último capítulo apresenta as conclusões obtidas com base no desenvolvimento teórico e prático da pesquisa.

Portanto, este estudo busca lançar luz sobre uma das dores mais silenciosas do mundo do trabalho: a exaustão que consome por dentro. E, mais do que isso, pretende contribuir para o debate sobre o direito à saúde mental, que não é luxo nem favor, mas um direito fundamental, e sobre o dever legal, ético e humano dos empregadores de garantir ambientes profissionais que não adoçam, mas que sustentem, valorizem e preservem.

## **2 DEFINIÇÃO E FAIXAS DE INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT**

Após o reconhecimento da síndrome em 1974 pelo Psiquiatra Herbert Freudenberger, Christina Maslach (1982, apud Trindade, 2012), aprofundou a compreensão do fenômeno, definindo-o como uma condição caracterizada por esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da sensação de realização pessoal, com predominância em profissionais expostos a níveis elevados de estresse, exigências excessivas e pressões relacionadas à responsabilidade e ao perfeccionismo. A autora elucida essa condição da seguinte forma:

Um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores (Maslach, 1982, *apud* Trindade, 2012, p. 536).

Trata-se, portanto, de um distúrbio psicológico associado ao estresse crônico no trabalho, manifestando-se por meio de três dimensões principais: **esgotamento emocional, despersonalização (também referida como desumanização) e redução da realização pessoal**. Embora inicialmente observada em profissionais altamente qualificados, a síndrome atualmente afeta trabalhadores de distintas áreas, sobretudo aqueles submetidos a elevadas demandas psicológicas. Além disso, fatores como precariedade salarial, direta ou indireta, podem intensificar o surgimento do Burnout, contribuindo para sentimentos de frustração diante da incapacidade de suprir necessidades básicas, como alimentação, moradia e educação dos filhos. Esse cenário compromete o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, dificultando o acesso ao lazer, sendo considerado um elemento essencial de proteção contra o esgotamento (Maslach, 1982, *apud* Trindade, 2012, grifo nosso).

Dessa forma, estudos informam que existe maior incidência de Burnout em profissionais mais jovens, especialmente aqueles com menos de 30 anos. Isso se deve, em parte, às elevadas expectativas associadas ao início da carreira, que muitas vezes não se concretizam, gerando frustração. A literatura também aponta que o Burnout é mais comum entre indivíduos com maior escolaridade e entre pessoas solteiras, viúvas ou divorciadas (Maslach, 1982, *apud* Trindade, 2012).

No que se refere aos sintomas, a especialista Ana Maria T. B. Pereira os classifica em **físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos**. Os **sintomas físicos** incluem fadiga persistente, dores musculares, distúrbios do sono, cefaleias, disfunções gastrointestinais, imunidade reduzida, além de possíveis alterações sexuais e quadros cardiovasculares e respiratórios. Já os **sintomas psíquicos** abrangem dificuldade de concentração, lentidão no raciocínio e sensação de alienação (Pereira, 2002, grifo nosso).

Do ponto de vista **comportamental**, destacam-se irritabilidade, agressividade, dificuldade para relaxar, uso excessivo de substâncias como álcool e tabaco, e alterações no padrão de produtividade, variando entre negligência e hiper perfeccionismo. Em termos **defensivos**, observa-se isolamento social, desinteresse por atividades laborais e de lazer, absenteísmo e desejo de desligamento do emprego. A ironia e o cinismo, nesse contexto, podem emergir como estratégias psíquicas de enfrentamento, ainda que dificultem a identificação precoce da síndrome (Pereira, 2002, grifo nosso).

A prevenção do Burnout é fundamental para evitar a manifestação dos sintomas. Quando necessário, o tratamento pode ocorrer em duas frentes: psicológica e medicamentosa. A psicoterapia busca ressignificar a relação do trabalhador com o ambiente profissional, especialmente em contextos em que a mudança estrutural do trabalho não é viável. Em casos nos quais os sintomas físicos e psicológicos são intensos, recomenda-se o uso de medicamentos, como suporte à psicoterapia (Trindade, 2012).

A abordagem farmacológica é indicada em quadros mais avançados, podendo envolver o uso de ansiolíticos, hipnoindutores, antidepressivos e outros fármacos conforme a sintomatologia clínica apresentada. O objetivo é reduzir os efeitos do esgotamento e estabilizar o paciente, permitindo sua recuperação e retorno gradual às atividades (Trindade, 2012).

A ausência de tratamento adequado pode agravar o quadro clínico, levando ao surgimento de transtornos psíquicos como paranoia, dissociação, crises de ansiedade, depressão profunda e risco de suicídio. O abuso de substâncias também pode surgir como resposta ao sofrimento psíquico. Além disso, transtornos psicossomáticos, que comprometem o funcionamento de órgãos e sistemas, são comuns em casos crônicos de Burnout (Trigo, 2007).

No Brasil, estima-se que aproximadamente 30% dos trabalhadores sejam afetados pela Síndrome de Burnout, colocando o país na segunda posição mundial em número de casos diagnosticados em 2022, conforme estudo realizado pela *International Stress Management Association* no Brasil (ISMA-BR). Esses dados evidenciam não somente a amplitude do problema no contexto nacional, como também a sua gravidade, uma vez que os efeitos da síndrome transcendem o ambiente profissional, impactando diretamente a qualidade de vida dos indivíduos, a convivência familiar e as relações sociais de forma mais ampla (ISMA-BR, 2022).

Entre os anos de 2019 e 2023, o país registrou um crescimento expressivo nos afastamentos do trabalho por motivo de Burnout, segundo informações do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), vinculado ao Ministério da Previdência Social. Em 2019, foram contabilizados 178 afastamentos por essa causa, número que saltou para 421 em 2023, representando um aumento de aproximadamente 136% no período. Ressalta-se que a pandemia da COVID-19 atuou como um fator catalisador nesse processo, agravando as condições laborais em diversos setores, sobretudo naqueles considerados essenciais, nos quais a sobrecarga emocional e física se intensificou significativamente.

De acordo com Carvalho (2024), o crescimento acumulado ao longo da última década supera 1.000%, reforçando a urgência de medidas mais eficazes no campo das políticas públicas de saúde ocupacional. Tais dados demonstram que a Síndrome de Burnout não pode mais ser

tratada como uma condição episódica ou secundária no contexto das relações de trabalho. A sua prevalência exige intervenções sistemáticas de caráter preventivo, voltadas à promoção da saúde mental e à adequação das condições laborais, a fim de conter a escalada dos casos de esgotamento ocupacional e mitigar seus impactos sociais e econômicos.

No recorte por gênero, os dados revelam uma disparidade significativa: 71,52% dos casos de Síndrome de Burnout ocorreram entre mulheres, enquanto somente 28,48% envolveram homens. Essa diferença pode ser compreendida a partir da sobrecarga enfrentada por grande parte das trabalhadoras, que acumulam a jornada formal com tarefas domésticas e cuidados familiares, potencializando os níveis de estresse e favorece o desenvolvimento do esgotamento psíquico (Assunção *et al.*, 2025).

Paralelamente, a análise por faixa etária indica que os indivíduos entre 30 e 49 anos concentram 69,14% das notificações. Esse recorte está relacionado a uma fase da vida marcada pela intensificação de compromissos profissionais, responsabilidades familiares e cobranças sociais, que exigem esforços contínuos e frequentemente desproporcionais. Tal sobrecarga, tanto em termos qualitativos quanto quantitativos, acarreta elevados custos fisiológicos e psicológicos. (Edú-Valsania; Laguía; Moriano, 2022)

Ademais, segundo análise de Mendes e Miguel (2024, *apud* Assunção *et al.*, 2025), a sobreposição de demandas características da fase adulta, especialmente no ápice produtivo da carreira, agrava a vulnerabilidade ao Burnout, principalmente em ambientes laborais que carecem de suporte emocional e estrutural. A ausência de políticas institucionais de apoio, aliada à pressão por desempenho, configura um cenário propício ao adoecimento mental.

Quanto à distribuição étnico-racial, os dados apontam maior incidência entre pessoas que se autodeclararam brancas (539 casos), seguidas por pardas (249) e pretas (85). Ainda que o estudo reconheça a limitação na análise da influência étnica sobre o Burnout, destaca-se que a disparidade observada demanda investigações mais aprofundadas sobre como variáveis sociais, como o racismo estrutural, podem afetar a prevalência e o enfrentamento da síndrome entre diferentes grupos raciais (Assunção *et al.*, 2025).

A 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), aprovada pela Organização Mundial da Saúde em 2022, incluiu a Síndrome de Burnout sob o código QD85, na categoria “Problemas associados ao emprego ou desemprego”. Esse enquadramento reforça sua natureza ocupacional e impõe atenção jurídica quanto à prevenção e tratamento da síndrome, equiparando os direitos dos acometidos aos previstos para demais doenças do trabalho.

Para sua caracterização, é necessário comprovar lesividade, isto é, dano à integridade

funcional, e nexos causal entre a atividade profissional, o acidente e a redução da capacidade laborativa (Monteiro; Bertagini, 2020).

Comprovados esses requisitos, o trabalhador tem direito à remuneração pela empresa nos primeiros 15 dias de afastamento e, a partir do 16º, ao auxílio-doença pago pelo INSS (Monteiro; Bertagini, 2020). Também é obrigatória a emissão da CAT, o direito à estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho (Lei n.º 8.213/91, art. 118) e, em caso de impossibilidade de reintegração, a possibilidade de rescisão indireta do contrato com recebimento de todas as verbas trabalhistas (Silva, 2024).

Portanto, o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional não apenas viabiliza direitos previdenciários e trabalhistas, como também reforça a obrigação legal de proteção à saúde mental no ambiente laboral (Silva, 2024).

### **3 FUNDAMENTOS DA TEORIA DO RISCO E O PRINCÍPIO DA ASSUNÇÃO DO RISCO**

A responsabilidade civil, conforme lembra Rosendal, “se põe em permanente processo de abertura e reformulação, renovando-se a partir da renovação que emerge da própria sociedade contemporânea” (Rosendal, 2019, p. 1067). Esse processo contínuo de adaptação decorre da necessidade de o Direito acompanhar a dinâmica social, reconhecendo novos danos, novas vítimas e novos deveres. A teoria do risco, assim, emergiu como reação à insuficiência da responsabilidade subjetiva, que dependia exclusivamente da comprovação de culpa, elemento muitas vezes de difícil apuração nas relações laborais contemporâneas.

Historicamente, a construção jurídica da responsabilidade objetiva passou por diversas etapas. A doutrina clássica, como a de Caio Mário da Silva Pereira, afirmava que: “Aquele que, em razão de sua atividade ou profissão, cria um perigo, está sujeito à reparação do dano que causar, salvo prova de haver adotado todas as medidas idôneas a evitá-lo” (Pereira, 2022, p. 288).

A evolução desse entendimento levou à consagração normativa do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que estabelece: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (Brasil, 2002).

No contexto trabalhista, a responsabilidade objetiva encontra respaldo também na jurisprudência e na doutrina especializada, sobretudo quando se trata de ambientes laborais que



envolvem riscos psicossociais, como na Síndrome de Burnout. Observa-se que a aplicação da teoria do risco administrativo, originária da responsabilidade do Estado, é adaptável à esfera privada quando se trata da proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores, exigindo apenas a comprovação do nexo causal entre a conduta e o dano (Rizzardo, 2019).

A teoria do risco, portanto, fundamenta-se na ideia de que aquele que auferir os lucros de uma atividade deve também suportar os encargos decorrentes dela, inclusive os danos. Leite reforça essa concepção ao declarar que o risco da atividade empresarial corre por conta do empregador (Leite, 2003).

Nesse sentido, o princípio da assunção do risco, também conhecido como ônus e bônus do empreendimento, impõe ao empregador a obrigação de reparar os prejuízos mesmo sem culpa direta, desde que demonstrado o nexo causal entre a atividade e o dano (Rosenvald, 2019).

### 3.1 APLICABILIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA

A aplicabilidade da responsabilidade civil no âmbito do direito do trabalho é um tema amplamente discutido. Embora o Código Civil trate da responsabilidade em termos gerais, a sua aplicação no ambiente trabalhista foi questionada, particularmente no que se refere à responsabilidade do empregador em situações de acidentes de trabalho. Um dos pontos de debate era a coexistência de seguros acidentários, que poderiam ser vistos como uma duplicação das indenizações devidas pelo empregador, causando sobreposição das reparações (Souza, *et al.*, 2024).

Historicamente, a responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho passou por diversas modificações. O Decreto n.º 24.637/1934, por exemplo, previa em seu artigo 12 que a indenização concedida pela lei específica eximia o empregador de qualquer outra indenização no âmbito do direito comum. Essa legislação, no entanto, foi criticada por limitar o montante indenizatório, que muitas vezes era inferior ao que poderia ser obtido por meio da aplicação do Código Civil (Souza, *et al.*, 2024).

A alteração na legislação desencadeou uma série de ações que culminaram no pronunciamento do Supremo Tribunal Federal (STF), permitindo a possibilidade de cumulação de indenizações, ampliando o direito às peças civis por acidentes de trabalho, sem que houvesse redução das indenizações acidentais, nos casos de culpa grave do empregador. Esse entendimento foi consolidado pela Súmula n.º 229 do STF, que estabelece: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador” (Brasil, 1999).

Para esclarecer quaisquer dúvidas sobre o tema, a Constituição Federal de 1988 ampliou a obrigação de indenização para todas as formas de culpa ou dolo do empregador em casos de acidentes de trabalho, ou doenças ocupacionais, conforme o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988 (Souza, *et al.*, 2024).

O Código Civil de 2002 inovou ao estabelecer, no artigo 927, a responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco, que dispensa a comprovação de culpa. Esse entendimento foi reforçado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 932 de repercussão geral, ao declarar constitucional o direito à indenização do trabalhador em atividades de risco por danos decorrentes de acidentes de trabalho, desde que comprovado o nexo causal, sem necessidade de demonstrar culpa ou dolo do empregador. O ministro relator, Alexandre de Moraes, confirmou a compatibilidade do artigo 927 com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal (STF, 2017).

Neste compasso, Diniz, (2022, p. 30), conceitua-se a forma direta ou indireta da responsabilidade civil da seguinte forma:

Será direta, quando o agente responder por ato próprio. Será indireta, apenas nas situações previstas em lei, nas quais se admite culpa presumida *juris et de jure*, operando-se, conseqüentemente, conforme o caso, a inversão do *onus probandi*, ou, ainda, gerando responsabilidade civil objetiva (CC, art. 933). Logo, relativamente à responsabilidade indireta, o imputado responderá objetivamente, por força do art. 933 do Código Civil, por ato de terceira pessoa, com a qual tenha vínculo legal de responsabilidade (CC, art. 932, I a IV).

Portanto, a responsabilidade civil em face da doença ocupacional ou de um acidente de trabalho, além de estar ligada ao empregador, também tem sua conexão com o órgão previdenciário. Entretanto, quem possui o dever de assegurar um local saudável e seguro para os trabalhadores é o empregador, que poderá ser civilmente responsabilizado, pois, atualmente, a saúde do trabalhador possui proteção jurídica (TRT3, 2016).

É importante destacar, contudo, que há entendimento divergente na doutrina. Alguns autores sustentam que a responsabilidade do empregador, em casos de acidente de trabalho, deve permanecer subjetiva, exigindo a comprovação de culpa, nos termos do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que menciona expressamente a exigência de dolo ou culpa para fins de indenização. Para esses juristas, o dispositivo constitucional, por ser norma superior e específica, prevaleceria sobre a previsão genérica do Código Civil.

Não obstante o entendimento contrário, este trabalho adota a vertente que defende a aplicação da responsabilidade objetiva, por se tratar de norma mais favorável ao trabalhador e consonante com o princípio protetivo do Direito do Trabalho. Nesse sentido, destaca-se o

posicionamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O mais coerente é concluir que a aplicação da regra do art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, possibilita assegurar aos empregados a incidência de direitos trabalhistas superiores ao patamar legislativo mínimo, com vistas à melhoria de sua condição social (Garcia, 2021).

Com base na obra de Arnaldo Rizzardo (2019), conclui-se que a responsabilidade civil do empregador, especialmente no tocante às doenças ocupacionais como a Síndrome de Burnout, deve ser compreendida à luz da responsabilidade objetiva, centrada no risco criado pela atividade econômica. O autor evidencia que, mesmo quando o empregador adota medidas formais de segurança, permanece o dever de indenizar se a atividade desenvolvida gera, por sua natureza, riscos à saúde do trabalhador.

O reconhecimento do nexo causal, independente da culpa, atende à função reparatória do instituto e garante proteção efetiva à parte hipossuficiente na relação laboral, conforme exige o princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, a teoria do risco, consolidada na jurisprudência e respaldada por sólida doutrina, oferece fundamento jurídico robusto para a responsabilização do empregador em um cenário de crescente adoecimento psíquico no ambiente de trabalho (Rizzardo, 2019).

#### **4 JURISPRUDÊNCIA RELACIONADA À SÍNDROME DE BURNOUT**

Visando oferecer um panorama atualizado sobre o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como da responsabilização civil dos empregadores em casos que envolvem tal patologia, foram selecionadas e analisadas decisões recentes proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho. As decisões foram obtidas por meio de pesquisa no sistema de busca jurisprudencial “Falcão Jurisprudência”, plataforma disponibilizada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que centraliza acórdãos oriundos de todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país.

A pesquisa jurisprudencial foi realizada utilizando-se o termo “Burnout” como palavra-chave, aplicando-se filtros para restringir os resultados ao ano de 2025, com o intuito de estabelecer um recorte temporal representativo e alinhado à realidade mais recente da jurisprudência nacional sobre o tema. A seleção das decisões deu-se de forma aleatória, respeitando critérios de disponibilidade, relevância processual e conteúdo, visando à identificação de padrões jurídicos recorrentes na análise da matéria.

As decisões foram organizadas com base em parâmetros analíticos previamente definidos, de modo a sistematizar as informações constantes nos acórdãos e permitir a extração de dados relevantes. Dentre os aspectos observados, destacam-se: (i) o reconhecimento ou não da Síndrome de Burnout como doença ocupacional; (ii) os elementos probatórios utilizados para embasar tal reconhecimento, como laudos periciais, testemunhos e documentos médicos; (iii) a eventual condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais e/ou materiais, com destaque para os fundamentos jurídicos adotados; (iv) a interposição de recursos pelas partes; (v) a existência de divergência entre as decisões proferidas em primeira e segunda instâncias.

Essa análise visa contribuir para a compreensão do posicionamento atual da Justiça do Trabalho acerca do enquadramento jurídico do Burnout, bem como dos critérios adotados para a responsabilização civil dos empregadores em contextos de adoecimento mental relacionado ao trabalho.

#### 4.1 JURISPRUDÊNCIAS COM PEDIDOS NÃO PROVIDOS

##### 4.1.1 TRT da 9ª região – Processo n.º 0000031-24.2023.5.09.0653

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL INEXISTENTE. RECURSO IMPROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto por reclamante, postulando o reconhecimento de doença do trabalho, com pedido de indenização por danos materiais, morais e estéticos, além de reintegração no emprego, sob alegação de que as atividades laborais contribuíram para o desenvolvimento de diversas patologias, entre elas dor lombar e cervical, transtornos de disco intervertebral, síndrome de Burnout e ansiedade. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Questões em discussão: (i) definir se há nexo causal ou concausal entre as doenças apresentadas pela reclamante e as atividades laborais exercidas junto à ré; (ii) determinar se há direito à indenização por danos materiais, morais e estéticos, além da garantia de emprego, caso reconhecida a doença do trabalho, dentre outros demais. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Nos termos do art. 19 da Lei n.º 8.213/91, caracteriza-se acidente de trabalho, incluindo as doenças ocupacionais, quando há nexo causal entre a doença e as atividades laborativas desempenhadas. Para doenças do trabalho, é imprescindível a comprovação de que as condições de trabalho contribuíram diretamente para o surgimento ou agravamento da patologia. 2. O laudo pericial concluiu pela inexistência de nexo causal ou concausal entre as patologias da reclamante e as atividades desempenhadas junto à ré, fundamentando que as enfermidades apresentadas são de origem degenerativa, compatíveis com a idade da autora, e não relacionadas às condições de trabalho. 3. A mera discordância da reclamante com o laudo pericial não é suficiente para desconstituí-lo, sendo que o juiz não está vinculado ao laudo técnico, mas deve basear sua decisão em provas concretas e plausíveis. 4. No caso, não há elementos que justifiquem o afastamento da prova pericial, que foi satisfatoriamente elaborada e detalhada. Não sendo reconhecida a doença do trabalho, inexistente fundamento para condenar a ré ao pagamento de indenizações por danos materiais, morais e estéticos, ou para garantir a reintegração da reclamante ao emprego. IV. DISPOSITIVO E TESE 5. Recurso improvido. Tese

de julgamento: A ausência de nexo causal ou concausal entre as doenças apresentadas pela reclamante e as atividades laborais exercidas junto à ré, conforme laudo pericial conclusivo, impede o reconhecimento de doença do trabalho e, consequentemente, a responsabilização da empresa por danos materiais, morais e estéticos, bem como o alegado direito à reintegração no emprego. Dispositivos relevantes citados: Lei n.º 8.213/91, arts. 19, 20, § 2º, e 21, I; CPC, arts. 371, 464 e 479; CLT, art. 769. Jurisprudência relevante citada: TST, RR n.º 121900-57.2015.5.01.0001, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, j. 19.10.2021. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000031-24.2023.5.09.0653. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 25/02/2025. Juntado aos autos em 27/02/2025 (Brasil, 2025).

A análise da decisão permite perceber que o tribunal fundamentou sua conclusão com base na ausência de nexo técnico-causal entre as patologias alegadas pela reclamante — entre elas, a Síndrome de Burnout — e as atividades por ela desempenhadas. A autora afirmava que as funções laborais teriam contribuído significativamente para o surgimento de quadros de dor lombar, transtornos osteomusculares e transtornos psíquicos, pleiteando indenizações de diversas naturezas, bem como reintegração ao emprego, com fundamento no art. 118 da Lei n.º 8.213/91.

Contudo, o laudo pericial produzido nos autos foi categórico ao apontar que as doenças apresentadas tinham origem degenerativa e estavam relacionadas ao avanço etário da autora, não havendo elementos que indicassem qualquer concausa relevante relacionada ao ambiente de trabalho. Diante da consistência técnica do parecer, o juízo de primeiro grau indeferiu integralmente os pedidos, entendimento mantido pela 5ª Turma do TRT da 9ª Região em sede recursal.

A Corte reforçou que a prova pericial, quando clara, detalhada e coerente, possui alto grau de confiabilidade e somente pode ser desconsiderada mediante demonstração inequívoca de erro técnico, parcialidade ou insuficiência, o que não foi verificado nos autos. Dessa forma, prevaleceu o entendimento de que a ausência de nexo causal ou concausal inviabiliza a responsabilização civil do empregador, impedindo o reconhecimento da doença ocupacional e das pretensões dela decorrente.

Sob o aspecto jurídico, a decisão observa estritamente os critérios legais previstos nos arts. 19 e 20 da Lei n.º 8.213/91 e reafirma os pressupostos clássicos da responsabilidade civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Ainda que a Síndrome de Burnout esteja catalogada em normas sanitárias como doença relacionada ao trabalho, sua caracterização no caso concreto demanda prova objetiva da relação com a atividade exercida, ônus que, no presente processo, não foi devidamente satisfeito pela reclamante.

ADICIONAL PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE COORDENADORA - PAGAMENTO INTERROMPIDO - DEVIDO - A reclamante faz jus ao adicional de 40%, em face do exercício da função de Coordenadora, pois a sua alegação de que recebeu esse título até o mês de março de 2018 e, repentinamente, deixou de recebê-lo, não foi refutada pela reclamada, ficando comprovado que continuou, mesmo assim, a ser responsável pela coordenadoria. DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - INDENIZAÇÃO - INDEVIDA - Havendo prova apta a afastar a conclusão pericial quanto ao nexo de causalidade entre o trabalho e a Síndrome de Burnout, deve ser excluída a condenação da empresa ao pagamento de indenização relativa ao período estável previsto em lei. DANOS MORAIS - SÍNDROME DE BURNOUT - ATRIBUIÇÕES DA RECLAMANTE - ATO ILÍCITO INEXISTENTE - INDENIZAÇÃO INDEVIDA - A designação da autora, profissional experiente, para o cargo de Coordenadora, para assumir as diversas atividades inerentes ao cargo, com maior grau de responsabilidade, nos limites do poder diretivo, embora tenha contribuído para a Síndrome de Burnout, não pode ser considerada ato ilícito, razão pela qual deve ser excluída da condenação da reclamada o pagamento da indenização por dano moral. PLANO DE SAÚDE - EXTINÇÃO DO CONTRATO ENTRE A OPERADORA E A RECLAMADA - CONDENÇÃO EM OBRIGAÇÃO DE FAZER - INTERMEDIÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE OPERADORA E RECLAMANTE PARA OPÇÃO DE MANUTENÇÃO DO PLANO - SENTENÇA REFORMADA - O cancelamento do contrato celebrado com a operadora do plano de saúde, que abrangia todos os empregados da reclamada, desobrigou-a de manter a ex-empregada nas mesmas condições do plano empresarial, pois a garantia da manutenção da condição de beneficiária do plano de saúde, após a demissão, estabelecida no art. 30 da Lei n.º 9.656/1998, depende da continuidade do contrato celebrado entre ambas as empresas. Sendo assim, no caso concreto, não há amparo legal para obrigar a reclamada a realizar a intermediação entre a reclamante e a Unimed, a fim de que ela opte pela manutenção ou não do plano, conforme determinado na sentença, tendo em vista o término do contrato entre as empresas. Recurso conhecido e parcialmente provido. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Segunda Turma de Julgamento). Acórdão: 0000841-40.2023.5.21.0014. Relator(a): JOSÉ BARBOSA FILHO. Data de julgamento: 18/12/2024. Juntado aos autos em 07/01/2025 (Brasil, 2025).

Tal julgado demonstra a tendência jurisprudencial no sentido de não conferir presunção absoluta ao laudo pericial quando outros elementos dos autos são suficientes para infirmar sua conclusão. A Segunda Turma do TRT da 21ª Região analisou o recurso ordinário interposto por instituição de ensino contra sentença que reconhecia nexo concausal entre a Síndrome de Burnout desenvolvida por uma enfermeira e suas funções laborais. A autora, que exercia atividades de coordenação em diferentes núcleos institucionais, afirmava que a sobrecarga ocupacional teria sido determinante para o adoecimento psíquico.

O juízo de primeiro grau, com base em laudo pericial favorável, acolheu essa alegação e condenou a reclamada ao pagamento de R\$ 5.000,00 a título de danos morais, bem como à indenização substitutiva decorrente da estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei n.º 8.213/91. No entanto, em grau recursal, a decisão foi reformada. O colegiado considerou que o conjunto probatório, especialmente os exames médicos demissionais e o Atestado de Saúde

Ocupacional (ASO), afastava a hipótese de que a doença tivesse origem ou agravamento por fatores diretamente relacionados ao ambiente de trabalho.

Adicionalmente, observou-se a ausência de concessão de benefício previdenciário acidentário (espécie B91), elemento que costuma reforçar a vinculação da patologia ao labor. O atestado médico apresentado pela autora foi juntado somente após a comunicação da dispensa, circunstância que fragilizou a tese de ciência patronal prévia sobre o estado clínico da empregada. Tais fatores foram determinantes para afastar a responsabilidade da empresa pelo alegado adoecimento.

No tocante ao pedido de indenização por danos morais, a Corte afastou o dever de reparar, sob o fundamento de que não se configurou ato ilícito por parte da reclamada. A designação da trabalhadora a funções de chefia, embora exigente, enquadrava-se nos limites do poder diretivo do empregador, não havendo nos autos qualquer indício de abuso ou violação de deveres contratuais.

A decisão reafirma, do ponto de vista jurídico, a exigência de confluência entre prova pericial e demais elementos probatórios para configuração do nexo causal e consequente responsabilização civil. Embora o laudo técnico tenha reconhecido a sobrecarga como fator agravante, a ausência de elementos adicionais consistentes e a inexistência de prova de ciência patronal no curso do vínculo empregatício inviabilizaram o reconhecimento da doença como de natureza ocupacional. Trata-se, portanto, de precedente relevante por reiterar a insuficiência da prova técnica isolada e valorizar a análise integrada do conjunto fático-probatório para fins de caracterização da responsabilidade do empregador.

#### 4.1.3 TRT da 2ª região – Processo n.º 1001606-92.2023.5.02.0023

DOENÇA DO TRABALHO. SÍNDROME DO BURNOUT. PROVA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DESGASTANTES. O deferimento da reparação moral e material pela síndrome do burnout, distúrbio caracterizado por exaustão extrema e esgotamento físico derivados de trabalho desgastante, foi incluída na lista de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria GM/MS n.º 1.999/ 2023, Lista A - Agentes e/ou Fatores de Risco com respectivas Doenças Relacionadas ao Trabalho, CID Z73.0), depende da prova de submissão do empregado a condições exaustivas e estresse constante no desempenho de suas atividades laborais, ônus do qual a reclamante não se desvencilhou. Recurso ordinário a que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª Turma). Acórdão: 1001606-92.2023.5.02.0023. Relator(a): MARIA FERNANDA DE QUEIROZ DA SILVEIRA. Data de julgamento: 04/02/2025. Juntado aos autos em 06/02/2025 (Brasil, 2025).

No bojo do processo, a reclamante sustenta que sua condição decorreu de ambiente de trabalho extenuante, ausência de suporte institucional e condutas abusivas por parte da chefia imediata. Alegava, ainda, episódios recorrentes de assédio moral e a posterior concessão de auxílio-doença, como reflexo de seu estado de exaustão emocional.

Contudo, o conjunto probatório apresentado nos autos revelou-se insuficiente para comprovar a relação direta entre as atividades laborais e o adoecimento psíquico. O laudo pericial técnico, peça central na formação do convencimento judicial, concluiu pela inexistência de nexo causal entre o trabalho e as patologias diagnosticadas, transtorno depressivo recorrente e transtorno de ansiedade generalizada, as quais, segundo a especialista, possuíam causas preexistentes de natureza pessoal, alheias ao contexto profissional. Além disso, no momento da perícia, a autora não apresentava incapacidade laboral, o que comprometeu ainda mais a viabilidade do pleito indenizatório.

No tocante à alegação específica de Síndrome de Burnout, embora reconhecida pela OMS e incluída na Lista A da Portaria GM/MS n.º 1.999/2023 como doença relacionada ao trabalho, o acórdão foi categórico ao afirmar que tal reconhecimento não supre, por si só, o ônus probatório do nexo técnico-causal. A perícia não constatou exposição contínua a estresse ocupacional crônico não gerenciado, como exige a definição contida na CID-11, tampouco identificou condutas patronais abusivas aptas a caracterizar a responsabilidade civil subjetiva. As testemunhas arroladas pela reclamante também não lograram comprovar a existência de ambiente hostil ou condições laborais que extrapolassem os limites do razoável, sendo seus depoimentos considerados frágeis e genéricos.

O acórdão, ao negar provimento ao recurso ordinário, reafirmou a indispensabilidade da demonstração técnica objetiva do nexo causal ou concausal para a configuração da responsabilidade civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. A decisão deixa clara a distinção entre o reconhecimento normativo de uma doença como ocupacional e a comprovação de sua ocorrência em casos concretos, exigindo-se rigor probatório para não esvaziar os critérios jurídicos que legitimam a reparação.

Assim, o caso reforça a compreensão de que a responsabilização do empregador, ainda que desejável do ponto de vista da proteção social, não prescinde da observância dos elementos clássicos da responsabilidade civil. A mera inserção da patologia em rol oficial de doenças ocupacionais não tem efeito automático de vinculação jurídica, sendo necessária análise detalhada da situação fática sob o crivo técnico e probatório.

#### 4.2 JURISPRUDÊNCIAS COM PEDIDOS PROVIDOS



#### 4.2.1 TRT da 1ª região – Processo n.º 0100323-35.2022.5.01.0019

DOENÇA OCUPACIONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NULIDADE DA DISPENSA. O laudo pericial dos autos é conclusivo no sentido de que há nexo causal da lesão experimentada pela parte autora (tendinopatias apresentadas nos ombros e punhos e incapacidade parcial e temporária para atividades que exijam esforços excessivos nas articulações acometidas, tais como a função de caixa) com as condições laborais junto ao reclamado. O perito também assentou que a autora é portadora de Síndrome de Burnout, OMS, cid 11, enquadrada em capítulo específico intitulado 'Problemas Associados ao Emprego e Desemprego'. Em acréscimo, após o ajuizamento da presente demanda e antes do encerramento da instrução, o INSS converteu, por acordo homologado no juízo cível, o benefício de auxílio-doença previdenciário em acidentário. Incidência do artigo 118 da Lei 8213/91 e da CCT 2020/2022, cláusula 27. Estabilidade que se reconhece, na forma da Súmula 378/TST. Declara-se nula a dispensa imotivada da parte autora. DIREITOS DECORRENTES DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. Uma vez superado o período estabilitário, converte-se a estabilidade provisória em indenização equivalente, devendo o réu pagar os valores relativos aos salários, férias com 1/3, 13<sup>os</sup> salários e FGTS, como se trabalhado fosse. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. A autora faz jus ao recebimento de indenização por danos morais, pois a dispensa irregular gera repercussões na esfera moral de quem se sustenta com o produto de seu trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10ª Turma). Acórdão: 0100323-35.2022.5.01.0019. Relator(a): NELIE OLIVEIRA PERBEILS. Data de julgamento: 26/02/2025. Juntado aos autos em 27/02/2025 (Brasil, 2025).

Em contraponto aos julgados anteriores, o tribunal constatou a responsabilização do empregador por dispensa imotivada de empregada acometida por doenças laborais, incluindo a Síndrome de Burnout. A reclamante, que exercia a função de caixa bancária, relatou que suas patologias, tendinopatias e transtornos psíquicos, resultaram de condições ergonômicas inadequadas e de intenso estresse ocupacional. O laudo pericial técnico confirmou essa versão, estabelecendo o nexo causal entre o quadro clínico da autora e a atividade profissional desempenhada. Importa salientar que o perito reconheceu formalmente o diagnóstico de Burnout, enquadrado no CID-11 como “Problemas associados ao emprego e desemprego”.

Outro elemento central para a caracterização da natureza ocupacional da enfermidade foi a conversão do benefício previdenciário originalmente concedido (espécie B31) em auxílio-doença acidentário (espécie B91), homologada judicialmente em ação cível contra o INSS. Essa conversão repercutiu diretamente na aplicação do artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, fundamento legal da estabilidade provisória conferida ao empregado vítima de acidente ou doença relacionada ao trabalho. Reconhecendo a estabilidade, o Tribunal declarou a nulidade da dispensa sem justa causa ocorrida durante o afastamento e, considerando o exaurimento do período estabilitário, converteu o direito à reintegração em indenização substitutiva.

A reparação englobou salários vencidos e vincendos, férias acrescidas de um terço, 13º salário e FGTS, além de todas as vantagens previstas na Convenção Coletiva da categoria. Ademais, o acórdão deferiu indenização por danos morais no valor de R\$ 10.963,17, correspondente a três vezes o último salário da autora. O colegiado fundamentou essa condenação na violação à dignidade da pessoa humana, à luz dos princípios da função social do contrato e da boa-fé objetiva. A dispensa, perpetrada durante período de estabilidade acidentária, foi considerada uma conduta ilícita patronal, por não respeitar o devido processo médico-legal de avaliação da aptidão para o retorno ao trabalho.

Neste diapasão, o julgado apresenta relevância ao articular, coerentemente, os dispositivos da legislação trabalhista e previdenciária com os direitos fundamentais do trabalhador, promovendo uma leitura ampliada do dever de proteção do empregador frente aos riscos psicossociais. A responsabilização civil subjetiva foi aplicada com base na comprovação da omissão patronal no dever de zelar pela saúde da empregada, tanto no plano físico quanto mental. Destaca-se, ainda, a adoção de uma abordagem hermenêutica que transcende a visão tradicional da estabilidade como mera garantia formal, compreendendo-a como instrumento de efetivação da proteção integral à saúde no ambiente de trabalho.

#### 4.2.2 TRT da 21ª região – Processo n.º 000270-65.2024.5.21.0004

**Ementa:** DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL RECONHECIDO. SÍNDROME DE BURNOUT. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS. PARCIAL PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pela reclamada visando à reforma da sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional, ao reconhecimento da estabilidade provisória da reclamante e ao pagamento da indenização substitutiva. Alega ausência de nexo causal entre a doença e as atividades laborais e erros nos cálculos das indenizações. Requer, ainda, a aplicação dos índices de correção monetária e juros conforme ADCs 58 e 59 do STF. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há quatro questões em discussão: (i) verificar se há nexo concausal entre a doença da reclamante e as atividades desenvolvidas para a reclamada; (ii) determinar se a reclamante tem direito à indenização por danos morais; (iii) reconhecer ou não a estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional e sua indenização substitutiva; (iv) definir os critérios aplicáveis para correção monetária e juros. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. O laudo pericial comprovou que a doença da reclamante (Síndrome de Burnout) tem nexo concausal com as condições de trabalho, caracterizando-a como doença ocupacional, nos termos do art. 21, I, da Lei n.º 8.213/91. A sobrecarga de trabalho, o acúmulo de funções e a ausência de apoio da gerência foram fatores contribuintes. 4. A reclamada não apresentou provas suficientes para desconstituir a conclusão pericial. Embora o trabalho não tenha sido a única causa do adoecimento, foi fator relevante, configurando a responsabilidade civil do empregador. 5. Configurada responsabilidade civil do empregador, com dano gerado para a reclamante, deve ser mantida a indenização por danos morais já fixada. 6. Comprovado o nexo concausal e a dispensa da reclamante sem a devida observância

do período de estabilidade, foi corretamente deferida a indenização substitutiva correspondente aos salários e vantagens devidas durante o período de doze meses após a dispensa. 7. Sobre a atualização monetária, até 29 de agosto de 2024, aplicam-se os critérios fixados nas ADCs 58 e 59 do STF: IPCA-E acumulado na fase pré-judicial e taxa Selic após o ajuizamento da ação. A partir de 30 de agosto de 2024, com a entrada em vigor da Lei n.º 14.905/2024, aplica-se o IPCA como índice de correção monetária e os juros de mora correspondem à subtração da Selic pelo IPCA. IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Recurso ordinário parcialmente provido para determinar que, quanto aos critérios de atualização monetária, seja observado o seguinte: (i) até 29 de agosto de 2024, aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial e da taxa Selic após o ajuizamento da ação; (ii) a partir de 30 de agosto de 2024, aplicação do IPCA como índice de correção monetária e dos juros de mora nos moldes da Lei n.º 14.905/2024. Mantida, no mais, a sentença de origem. Tese de julgamento: 1. O nexo concausal entre a doença ocupacional e as atividades laborais da reclamante gera o direito à indenização por danos morais e à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. 2. Na correção de créditos trabalhistas, até 29 de agosto de 2024, aplicam-se os critérios definidos nas ADCs 58 e 59 do STF; após essa data, observam-se os critérios da Lei n.º 14.905/2024, com aplicação do IPCA como índice de correção monetária e dos juros resultantes da subtração da Selic pelo IPCA. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVIII; CLT, art. 157; Lei n.º 8.213/1991, art. 21, I, e art. 118; Lei n.º 14.905/2024, art. 389, parágrafo único. Súmula 378, II, do TST. Jurisprudência relevante citada: TST, RR-0001664-97.2016.5.09.0303, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, j. 28.02.2024; TST, E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, SDI-1, j. 25.10.2024. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Primeira Turma de Julgamento). Acórdão: 0000270-65.2024.5.21.0004. Relator(a): ISAURA MARIA BARBALHO SIMONETTI. Data de julgamento: 28/01/2025. Juntado aos autos em 29/01/2025 (Brasil, 2025).

Conforme se observa na decisão a corte confirmou a sentença que reconheceu a natureza ocupacional da enfermidade com base em laudo pericial conclusivo, o qual identificou fatores psicossociais laborais – tais como sobrecarga de funções, ausência de suporte institucional e instabilidade organizacional – como elementos determinantes para o agravamento do quadro clínico da trabalhadora. Embora não se tenha verificado uma relação de causalidade exclusiva, o laudo demonstrou que o trabalho contribuiu significativamente para o adoecimento, atendendo ao critério legal do art. 21, I, da Lei n.º 8.213/91.

A ausência de prova em sentido contrário por parte da empregadora consolidou o entendimento de que, ainda sob a égide da responsabilidade subjetiva, a omissão empresarial no dever de cuidado e prevenção foi suficiente para gerar o dever de indenizar. A indenização por danos morais, fixada em R\$ 8.000,00, foi justificada com base nos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e na função pedagógica da responsabilidade civil, cumprindo tanto a reparação à vítima quanto a prevenção de novas condutas lesivas. Essa perspectiva se harmoniza com o art. 5º, inciso X, da Constituição Federal e com os arts. 186 e 927 do Código Civil, que formam o núcleo normativo da responsabilização por violação a direitos da personalidade.

Além disso, o acórdão reconheceu a estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei n.º 8.213/91, mesmo na ausência de afastamento superior a quinze dias, com respaldo na Súmula 378, II, do TST. Essa interpretação amplia a proteção ao trabalhador, afastando formalismos excessivos e priorizando a essência protetiva da norma previdenciária, especialmente diante de quadros clínicos que muitas vezes não se enquadram plenamente nos critérios do benefício por incapacidade, mas cuja origem laboral é inequívoca. Diante da inviabilidade de reintegração, a indenização substitutiva correspondente a doze meses de remuneração foi corretamente deferida.

A única divergência entre as instâncias limitou-se à forma de atualização monetária e aplicação dos juros, em virtude da entrada em vigor da Lei n.º 14.905/2024. A manutenção da condenação principal, contudo, revela coerência na valoração do conjunto probatório e na aplicação dos dispositivos legais e constitucionais que regem a matéria. Assim, a decisão reafirma a evolução jurisprudencial em torno do reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença do trabalho e da possibilidade de responsabilização civil do empregador com base na concausalidade, demonstrando o papel do Judiciário na efetivação dos direitos fundamentais à saúde e ao trabalho digno.

#### 4.2.3 TRT da 21ª região – Processo n.º 0000042-06.2023.5.21.0011

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. SÍNDROME DE BURNOUT. DANOS MORAIS. A instrução processual, especialmente o laudo técnico, demonstra que as patologias que acometeram a trabalhadora possuem caráter ocupacional, uma vez que o dano causado à empregada teve como elemento contributivo e agravante o exercício da atividade profissional em prol da reclamada, sendo reconhecido, portanto, o nexo causal entre o trabalho e a patologia. DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. ADEQUAÇÃO. No processo trabalhista a responsabilidade civil do empregador é, em regra, subjetiva, pressupondo a demonstração de três elementos, quais sejam: a prática, pelo empregador ou por preposto, de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa/dolo), o dano propriamente dito (sofrimento moral) e o nexo causal entre estes dois elementos, nos termos do art. 186 do Código Civil. No tocante ao quantum indenizatório, diante da dificuldade/impossibilidade de se mensurar quantitativamente o dano moral, o arbitramento não pode ser aleatório, devendo se guiar pela análise das variantes do caso concreto, evitando indenizações desprovidas de proporcionalidade e razoabilidade. O valor da indenização por danos morais deve ser fixado com razoabilidade e proporcionalidade, considerando a gravidade do dano, as condições das partes e o caráter pedagógico e compensatório da condenação, sem caráter punitivo. No caso dos autos, o valor arbitrado na sentença de origem para indenização por danos morais em virtude de doença ocupacional, no importe de R\$ 150.000,00, revela-se elevado, comportando reforma a sentença para estipular o valor da indenização por danos morais em R\$50.000,00. DANO EXISTENCIAL. NÃO COMPROVADO. O dano existencial tem origem na conduta ilícita do empregador que causa ao empregado a privação do convívio familiar e social, bem como a frustração de projetos de vida do empregado. O dano existencial não pode ser presumido, devendo estar robustamente comprovado nos autos. Recurso do reclamado

a que se dá provimento. BANCO DO BRASIL. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. GOZO DE LICENÇA SAÚDE POR PRAZO SUPERIOR A 90 DIAS. DESCOMISSIONAMENTO. DANOS MATERIAIS. DANOS EMERGENTES E LUCROS CESSANTES. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. ESTABILIDADE FINANCEIRA. O descomissionamento de empregado, no âmbito do banco recorrido, pode decorrer de pedido do obreiro, por mal desempenho profissional, por consequência de ação disciplinar por extinção ou redução do quadro precursor do cargo comissionado, ou por licença saúde delongada, dentre outros casos. À luz dos artigos 186 e 927 do Código Civil, a indenização por danos materiais exige a comprovação de ilicitude de conduta do pretendo autor do dano, pois se trata de requisito indispensável à responsabilidade civil. No caso, o descomissionamento da autora decorreu das constantes licenças para tratamento de saúde, sendo, assim, realizado nos limites do poder diretivo do empregador, em consonância com o ordenamento jurídico e suas normas internas. JUSTIÇA GRATUITA. É facultado ao juiz conceder os benefícios da justiça gratuita à parte que comprove insuficiência de recursos para arcar com as custas processuais, sendo suficiente a apresentação de declaração para tanto. Tendo a autora juntado aos autos declaração na qual indica a impossibilidade de fazer face aos custos do processo, sem prejuízo do próprio sustento e de sua família, esta merece prevalecer, diante da inexistência de provas em sentido contrário. Recurso desprovido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. ART. 791-A DA CLT. São devidos honorários advocatícios sucumbenciais, fixados entre 5% e 15% sobre o valor da condenação, observando o juízo os critérios de moderação previstos no § 2º do art. 791-A da CLT. A fixação de honorários advocatícios sucumbenciais em 3% sobre o valor líquido da condenação não encontra amparo legal. Recurso ordinário da reclamada desprovido. Recurso conhecido e parcialmente provido. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Primeira Turma de Julgamento). Acórdão: 0000042-06.2023.5.21.0011. Relator(a): DECIO TEIXEIRA DE CARVALHO JUNIOR. Data de julgamento: 25/02/2025. Juntado aos autos em 26/02/2025 (Brasil, 2025).

Tal julgado demonstra a tendência jurisprudencial quanto a centralidade da prova técnica como elemento decisivo na constatação do nexo de causalidade. A Corte amparou-se em laudo complementar pericial, que diagnosticou a trabalhadora com exaustão vital (CID-10 Z73.0), estabelecendo vínculo direto entre o quadro clínico e a rotina laboral a que estava submetida. Ressalte-se que o documento técnico indicou como fatores determinantes a imposição de metas excessivas, acúmulo de funções e ausência de suporte institucional, elementos que, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial majoritário, caracterizam risco psicossocial relevante.

Importante destacar que a credibilidade do laudo foi reforçada pela concessão do benefício previdenciário de natureza acidentária (espécie B91) pelo INSS, o que reforçou a convicção judicial acerca da origem laboral da moléstia. A tentativa da reclamada de desconstituir esse conjunto probatório, mediante apresentação de parecer anterior que atribuía o adoecimento a causas pessoais, mostrou-se ineficaz, não resistindo à robustez do laudo complementar.

Com base no art. 186 do Código Civil e no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, a sentença de primeiro grau reconheceu a responsabilidade civil subjetiva do empregador e fixou

a indenização por danos morais em R\$ 150.000,00. Além disso, deferiu indenização por dano existencial, ao reconhecer, de forma sensível, os prejuízos alegadamente sofridos no convívio familiar, especialmente com o filho recém-nascido da autora. Entretanto, ao analisar o recurso ordinário interposto pela instituição bancária, o Tribunal promoveu reforma parcial da decisão, reduzindo o quantum indenizatório para R\$ 50.000,00, com base nos critérios de proporcionalidade e razoabilidade estabelecidos no art. 223-G da CLT, à luz das diretrizes fixadas pelo STF nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082.

No tocante ao dano existencial, a Corte afastou a condenação por ausência de provas suficientes que demonstrassem restrição concreta ao direito ao lazer ou à realização de projetos de vida, nos termos da jurisprudência firmada pelo TST. Reafirmou-se, nesse aspecto, que tal espécie de dano não se presume, devendo ser demonstrada de maneira clara e objetiva.

Ainda que tenha havido divergência parcial entre as instâncias quanto à valoração da indenização e à configuração do dano existencial, o acórdão manteve intocada a premissa fundamental do julgado: o reconhecimento do nexo causal entre o adoecimento e as condições laborais e, consequentemente, da responsabilidade civil do empregador. A decisão, portanto, enquadra-se na evolução jurisprudencial voltada à proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, evidenciando que a aplicação dos deveres de cautela patronal deve se estender também aos riscos invisíveis, como os de ordem emocional e psíquica.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa evidenciou que, apesar da robustez normativa existente no ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilização civil do empregador por danos decorrentes da Síndrome de Burnout ainda enfrenta entraves relevantes na jurisprudência trabalhista. Embora o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, preveja a responsabilização objetiva nas hipóteses em que a atividade desenvolvida envolva risco acentuado, e a Lei n.º 8.213/91 contemple expressamente os acidentes e doenças ocupacionais como eventos indenizáveis, a efetividade desses dispositivos esbarra na cultura interpretativa predominante.

A análise jurisprudencial empreendida neste trabalho revelou decisões contraditórias: em alguns casos, como nos Tribunais da 2ª, 9ª e 21ª Regiões, prevalece uma visão estritamente técnica, centrada na prova pericial isolada como elemento decisivo para a configuração do nexo causal. Em tais julgados, a ausência de laudos conclusivos ou a presença de fatores pessoais e preexistentes inviabiliza a responsabilização civil, mesmo diante de contextos laborais

manifestamente adoecedores. Essa orientação reflete um formalismo que dificulta a aplicação da teoria do risco como fundamento da responsabilidade objetiva.

Por outro lado, decisões proferidas pelos Tribunais da 1ª e 21ª Regiões evidenciam uma evolução interpretativa, ao reconhecerem a concausalidade como critério legítimo e ao valorizarem o conjunto probatório, inclusive documentos previdenciários e relatos sobre o ambiente laboral. Essas decisões, mais alinhadas à principiologia constitucional, invocam a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e a função social da empresa (art. 170, III e VIII), como fundamentos para a reparação dos danos morais e a concessão da estabilidade acidentária.

Nesse contexto, observa-se que a responsabilidade objetiva, especialmente em atividades que envolvem carga emocional elevada, metas abusivas e ausência de suporte organizacional, deveria ser a regra, e não a exceção. Como bem ressalta Sebastião Geraldo de Oliveira (2018), em determinadas atividades de risco, o nexo técnico epidemiológico e a teoria da responsabilidade objetiva devem prevalecer como instrumento de justiça social e proteção à saúde do trabalhador. A rigidez da prova pericial, quando dissociada de uma análise fática ampliada, compromete a função protetiva do Direito do Trabalho e inviabiliza o acesso efetivo à reparação.

A heterogeneidade das decisões judiciais evidencia, portanto, uma tensão entre o conteúdo normativo e sua aplicação prática. A insistência na culpa como elemento indispensável à responsabilização demonstra uma leitura reducionista do Direito, que ignora as peculiaridades das doenças psíquicas, especialmente aquelas como o Burnout, cuja etiologia envolve múltiplos fatores laborais e psicossociais.

Dessa forma, torna-se necessário reafirmar a Teoria do Risco Profissional como sustentáculo jurídico adequado à responsabilização do empregador em casos de Burnout, doença reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como decorrente das condições de trabalho. A adoção dessa teoria, além de encontrar respaldo legal, representa o caminho mais compatível com os princípios constitucionais e com os direitos fundamentais do trabalhador.

Propõe-se, assim, como medida urgente, a uniformização dos critérios jurisprudenciais para reconhecimento do nexo concausal, a valorização da interdisciplinaridade nas provas e a interpretação protetiva dos dispositivos legais já existentes. Não se trata de lacuna legislativa, mas de resistência hermenêutica que precisa ser superada.

Por fim, cabe reiterar que o Direito do Trabalho deve assumir sua vocação originária de tutela dos hipossuficientes. Enquanto persistir a dissociação entre o discurso normativo e a prática judicial, o sofrimento psíquico do trabalhador continuará sendo invisibilizado. Como

advertiu Mauro Schiavi (2020), a dignidade do trabalhador somente será respeitada quando o ordenamento jurídico for interpretado à luz de sua função social e não como mero instrumento de contenção da litigiosidade. É nesse horizonte que se deve caminhar para garantir justiça material àqueles que adoecem por exercer sua profissão.

## REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Luiz Felipe de Azevedo et al. Comparativo da incidência da Síndrome de Burnout no Brasil antes e depois da pandemia do Covid-19 (2017 a 2023). **Brazilian Journal of Health Review**, Curitiba, v. 8, n. 1, p. 01-11, jan./fev. 2025. DOI:10.34119/bjhrv8n1-135.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 932 – Repercussão Geral. Responsabilidade civil do Estado por omissão**. Julgado em 11 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaRepercussaoInformacaoGeral/anexo/Edio111.pdf>. Acesso em: 27 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Primeira Turma de Julgamento). **Acórdão n. 0000042-06.2023.5.21.0011**, Relatora: Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues. Julgado em: 18 mar. 2025. Juntado aos autos em: 18 mar. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/TRT21/11412263>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10ª Turma). **Acórdão n. 0100323-35.2022.5.01.0019**, Relatora: Nelie Oliveira Perbeils. Julgado em: 26 fev. 2025. Juntado aos autos em: 27 fev. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/tMZGmW>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Primeira Turma de Julgamento). **Acórdão n. 0000270-65.2024.5.21.0004**, Relatora: Isaura Maria Barbalho Simonetti. Julgado em: 28 jan. 2025. Juntado aos autos em: 29 jan. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/RrchmX>. Acesso em: 18 abr. 2025.



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Segunda Turma de Julgamento). **Acórdão n. 0000841-40.2023.5.21.0014**, Relator: José Barbosa Filho. Julgado em: 18 dez. 2024. Juntado aos autos em: 07 jan. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/Tmu37X>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª Turma). **Acórdão n. 1001606-92.2023.5.02.0023**, Relatora: Maria Fernanda de Queiroz da Silveira. Julgado em: 04 fev. 2025. Juntado aos autos em: 06 fev. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/nTBqBQ>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). **Acórdão n. 0000031-24.2023.5.09.0653**, Relatora: Ilse Marcelina Bernardi Lora. Julgado em: 25 fev. 2025. Juntado aos autos em: 27 fev. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/w2arpd>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BUFFON, Viviane Aline et al. Prevalência da síndrome de burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19. **BioSCIENCE**, v. 81, n. 2, p. 3–3, 2023

CARVALHO, Rone. **Afastamentos por Burnout atingem recorde no Brasil em 2023**. Bbc News Brasil. 14 agosto 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>. Acesso em: 14 out. 2024.

DINIZ, Maria H. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v.7. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

EDÚ-VALSANIA, Sergio; LAGUÍA, Ana; MORIANO, Juan. Burnout: A review of theory and measurement. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 3, p. 1780, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Editora Método. 2014. Página 122.

ISMA-BR. **Dados sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. International Stress Management Association no Brasil, 2022. Disponível em: <https://radios.ebc.com.br/tarde-nacional-amazonia/2019/06/brasil-e-o-segundo-pais-com-maior-indice-de-estresse-relacionado-ao>. Acesso em: 14 out. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito e processo do trabalho na perspectiva dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MASLACH, C.; LEITER, M. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**. 2021. Disponível em: <http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Acesso em: 14 out. 2024.

MONTEIRO, Antônio L.; BERTAGNI, Roberto Fleury de S. **Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2018.

OMS. **Relatório sobre saúde mental no mundo** . Organização Mundial da Saúde , 2022. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-do-trabalho> . Acesso em: 14 out. 2024.

PEREIRA, Caio Mário da S. **Responsabilidade Civil** . Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022.

PEREIRA, Ana Maria Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade civil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; Grupo GEN, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530986087>. Acesso em: 27 maio 2025.

ROSENVALD, Nelson; FARIAS, Cristiano Chaves de; NETTO, Felipe Peixoto B. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil** . 4.ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019. E-book. pág.1067. ISBN 9788553612086. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553612086/>. Acesso em: 27 maio. 2025.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de direito processual do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2020.

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. 1, jan./mar. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/234694>. Acesso em: 14 out. 2024.

SOUZA, Edmar Rocha de; HONORATO, Jaqueline Santos; OLIVEIRA, Demerson Souza de; MORAIS, Uerlei Magalhães de. **Responsabilidade objetiva do empregador e vulnerabilidade do trabalhador: acidentes de trabalho e doenças ocupacionais** . Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação , v. 9, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/15514> . Acesso em: 14 out. 2024.

TEIXEIRA, Maria Alaide Bruno. **Burnout: é fácil entender. Do conceito aos tribunais. Compreendendo o estresse e o esgotamento profissional**. Curitiba: Juruá, 2023.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de Burnout ou Estafa Profissional e os Transtornos Psiquiátricos** . *Rev. psiquiatra. clín.* , São Paulo, volume 34, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/#> . Acesso em: 14 out. 2024.

TRINDADE, Jorge. **Manual de psicologia jurídica para operadores do direito**, 6º ed., Porto Alegre, livraria do advogado, 2012.

TRT3. **Quando o Trabalho adoece: Síndrome de Burnout e outras doenças que nascem com o trabalho** 2016. Disponível em: , [https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/asset\\_publisher/RPt2/content/quando-o-trabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho](https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/asset_publisher/RPt2/content/quando-o-trabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho). Acesso em: 14 out. 2024.