A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM DECISÕES DE 1° GRAU DO TRT-21

Rafaela Ribeiro de Oliveira[1]
Adriana Gomes Medeiros de Macedo[2]

RESUMO

O aumento da incidência de transtornos mentais no ambiente laboral confere relevância jurídica à Síndrome de Burnout, principalmente com a atualização da Norma Regulamentadora Nº1 e a inclusão da síndrome na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) com código específico (QB85), que enquadra o quadro clínico aos problemas associados ao emprego ou desemprego, ou seja, um fenômeno ocupacional. O artigo tem como objetivo compreender o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional e seus reflexos jurídicos, como a responsabilidade civil do empregador, a partir de sentenças de primeiro grau no âmbito das Varas do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21). Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa, fundamentada no método dedutivo. O procedimento consistiu em revisão bibliográfica e pesquisa documental no repositório de jurisprudência do TRT-21. A coleta de dados utilizou as palavras "burnout" e "responsabilidade civil", delimitada ao recorte temporal de janeiro de 2024 a setembro de 2025, resultando em uma amostra de 19 sentenças submetidas à análise. Os resultados indicaram que, da amostra analisada, apenas 26,3% (5 casos) foram procedentes quanto ao reconhecimento da doença ocupacional, sendo a prova pericial o fator imprescindível para o embasamento jurídico da decisão do magistrado na comprovação do nexo causal, devido à natureza multifatorial da doença. Portanto, a simples alegação ou a existência de fatores de risco não são suficientes para a condenação do empregador, pois, embora o ordenamento

[1] Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN. Email: rafaelaribeirooliveira@gmail.com, CV: http://lattes.cnpq.br/9725047393803400.
[2] Mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito e Jurisdição pela Universidade Potiguar. Coordenadora Adjunta do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. Email: adrianagomes@unirn.edu.br, CV: http://lattes.cnpq.br/1007283995797821.

jurídico brasileiro tenha uma visão protecionista, o judiciário requer um conjunto probatório robusto.

Palavras-Chave: Síndrome de Burnout. Responsabilidade Civil. Doença Ocupacional. TRT-21.

BURNOUT SYNDROME AS AN OCCUPATIONAL DISEASE: THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY IN FIRST-INSTANCE DECISIONS OF THE 21st REGIONAL LABOR COURT

ABSTRACT

The increased incidence of mental disorders in the workplace lends legal relevance to Burnout Syndrome, particularly with the update of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) and the syndrome's inclusion in the International Classification of Diseases (ICD-11) under a specific code (QB85), which frames the clinical condition as an issue associated with employment or unemployment, in other words, an occupational phenomenon. This article aims to understand the recognition of Burnout as an occupational disease and its legal implications, such as the employer's civil liability, based on first-instance judgments within the Labor Courts of the Tribunal Regional do Trabalho (TRT-21). Methodologically, this is descriptive research with a qualitative approach, grounded in the deductive method. The procedure consisted of a literature review and documentary research in the TRT-21 jurisprudence repository. Data collection utilized the keywords "burnout" and "civil liability," limited to the time frame from January 2024 to September 2025, resulting in a sample of 19 judgments submitted for analysis. The results indicated that, of the sample analyzed, only 26.3% (5 cases) were ruled in favor of recognizing the occupational disease. Expert evidence was the indispensable factor for the legal basis of the magistrate's decision in proving the causal link, due to the multifactorial nature of the disease. Therefore, a mere allegation or the existence of risk factors is not sufficient to hold the employer liable, for although the Brazilian legal system possesses a protectionist view, the judiciary requires a robust body of evidence.

Keywords: Burnout Syndrome. Civil Liability. Occupational Disease. TRT-21.

1 INTRODUÇÃO

A garantia ao direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, consagrada na Constituição Federal de 1988, representa um dos pilares da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. No entanto, as relações laborais atuais, frequentemente marcadas por cobranças excessivas e exigências de produtividade, têm intensificado o adoecimento psíquico dos trabalhadores. Destaca-se, nesse cenário, a Síndrome de Burnout, definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como o esgotamento resultante de estresse crônico no local de trabalho não administrado com êxito. Recentemente reconhecida pela OMS como fenômeno ocupacional, a síndrome foi incluída, em 2023, na lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho pelo Ministério da Saúde.

Para o Direito do Trabalho, tais patologias configuram preocupação constante, visto que, na relação jurídica obrigacional, o empregador é responsável por assegurar um meio ambiente saudável que não cause danos ao empregado. Assim, nos últimos anos, a saúde mental do trabalhador passou a ocupar lugar de destaque nos debates atividades laborais em decorrência de transtornos psíquicos. Dada a sua natureza multifatorial e a complexidade de comprovação, a Síndrome de Burnout impõe ao ordenamento jurídico a necessidade de fiscalização preventiva, bem como a adoção de mecanismos adequados de reparação dos danos em caso de adoecimento.

O presente trabalho justifica-se não somente pela atualidade do tema, mas também por sua relevante contribuição para o entendimento da jurisprudência trabalhista regional, especialmente diante dos crescentes casos de alegações de doenças psíquicas relacionadas ao ambiente laboral. Diante desse cenário, o artigo busca responder: de que maneira o Poder Judiciário trabalhista, no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21), tem aplicado os institutos da responsabilidade civil do empregador nos casos envolvendo a Síndrome de Burnout entre 2024 e 2025? Investiga-se, portanto, a interpretação do nexo causal, da culpa patronal e dos critérios de reparação.

A relevância do estudo evidencia-se na medida em que a caracterização do nexo causal e a definição entre responsabilidade subjetiva ou objetiva são determinantes para garantir a proteção efetiva do trabalhador e o cumprimento das normas constitucionais e infraconstitucionais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil.

Nota-se ainda que, apesar dos avanços normativos, são escassos os estudos dedicados à análise específica de decisões regionais sobre o tema, persistindo lacunas significativas no exame da jurisprudência local.

Dessa maneira, o objetivo geral consiste em compreender a aplicação da responsabilidade civil do empregador nos casos de Burnout pelas Varas do Trabalho do TRT-21, considerando os reflexos das recentes alterações normativas. Para tanto, os objetivos específicos visam: descrever a evolução normativa da proteção à saúde mental e as teorias da responsabilidade civil acidentária; e analisar a jurisprudência regional para identificar os critérios judiciais quanto ao nexo causal, culpa patronal e quantificação dos danos.

Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa, fundamentada no método dedutivo, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e pesquisa documental. A coleta de dados foi realizada na base de pesquisa jurisprudencial do Tribunal. Para tanto, foram utilizados filtros visando restringir a busca às sentenças, mediante o uso das palavras-chave "burnout" e "responsabilidade civil", delimitadas ao recorte temporal de janeiro de 2024 a setembro de 2025. A partir dos resultados obtidos, foi selecionado uma amostra de 19 sentenças de Varas do Trabalho do TRT-21, as quais foram examinadas com base em critérios como a fundamentação jurídica, o tipo de responsabilidade reconhecida, a natureza dos danos admitidos e os valores fixados a título de indenização.

O estudo inicia-se apresentando o enquadramento jurídico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional à luz dos princípios constitucionais e da legislação previdenciária. Tal fundamentação teórica oferece o suporte indispensável para a discussão subsequente sobre a responsabilidade civil do empregador, abordando a regra geral da responsabilidade subjetiva, as hipóteses de responsabilidade objetiva e o dano moral presumido (*in re ipsa*). Por fim, apresenta-se a análise qualitativa das decisões proferidas pelas Varas do Trabalho do TRT-21, discutindo tendências sobre o nexo de causalidade, a relevância da prova pericial e os parâmetros para fixação do quantum indenizatório.

2 A SÍNDROME DE BURNOUT E SEU ENQUADRAMENTO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

O direito à saúde é consagrado pela Constituição Federal de 1988 e, por isso, constitui um direito fundamental de aplicação imediata, nos termos do artigo 5º, §1º. Tal prerrogativa não se limita ao campo das relações públicas, mas alcança ainda a esfera privada, impondo obrigações aos empregadores no tocante à preservação da integridade física e psíquica de seus empregados. Trata-se, portanto, de um direito que ultrapassa a noção clássica de mera prestação estatal, projetando-se como um dever jurídico que permeia todas as formas de relação de trabalho (Lustre e Beltramelli apud Souza et al., 2023).

Nesse sentido, a Carta Magna buscou consolidar um alcance civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador. O artigo 7º, inciso XXII, garante aos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). O dispositivo deixa claro que a proteção à saúde deve ser integral, englobando tanto a dimensão física quanto a mental, em conformidade com o entendimento contemporâneo de saúde como estado de completo bem-estar.

Contudo, essa tutela constitucional não se restringe à atuação do Estado, devendo permear também as relações privadas. Nessa linha, Sarlet (2009) afirma que o reconhecimento dos direitos fundamentais deve também estar vinculado aos particulares em suas relações jurídicas, ou seja, que se tenha uma eficácia horizontal dos direitos fundamentais, extrapolando, portanto, a esfera entre cidadão e Estado. Dessa forma, busca-se coibir abusos e garantir um patamar mínimo de dignidade em todas as interações sociais, especialmente no âmbito laboral, que tem a assimetria de poder como um aspecto fundamental na estrutura.

Corroborando com a necessidade de proteção integral, a conexão entre o direito fundamental à saúde e o ambiente laboral encontra, ainda, respaldo no artigo 225 da Constituição, que assegura a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. A doutrina majoritária e a jurisprudência brasileira interpretam esse dispositivo de maneira ampliativa, de modo a abarcar também o chamado meio ambiente do trabalho (Silva, 2024). Assim, ao lado da proteção ambiental clássica, passa a existir a concepção de que o espaço laboral deve ser igualmente preservado, já que o trabalhador está exposto de forma contínua a fatores que podem impactar diretamente sua saúde.

No campo infraconstitucional, a proteção ao trabalhador é disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual, em seu Título II, Capítulo V (arts. 154 a

223), regula a Segurança e Medicina do Trabalho. Esse conjunto normativo é complementado pelas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pela legislação previdenciária e por portarias específicas do Ministério da Saúde. Além disso, convenções internacionais ratificadas pelo Brasil também integram o ordenamento jurídico trabalhista, tais como de acordo com Brandão (2024), a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que prevê a preservação da integridade física e psíquica do ser humano no ambiente de trabalho, especialmente em relação a riscos considerados intoleráveis.

Embora a Convenção n. 190 da OIT, que reconhece a violência e o assédio no ambiente de trabalho como violações de direitos humanos e potenciais causas de adoecimento mental, não tenha sido formalmente recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro, sua relevância como fonte de consulta é inegável para o tema em questão (Caldas, 2025).

De acordo com Silva (2024), o conceito de meio ambiente de trabalho é desafiador diante da evolução histórica da sociedade e, para evitar abstrações, deve ser compreendido a partir de três núcleos: o ambiente, a técnica e o homem. Nessa perspectiva, Maranhão (2016, apud Silva, 2024) define o ambiente como o local da prestação do serviço, a técnica como o meio empregado pelo ser humano para alcançar resultados e o homem como o trabalhador em si. A interação entre esses elementos dá origem ao meio ambiente de trabalho. Assim, o trabalhador exerce dupla função nesse contexto: é, ao mesmo tempo, parte integrante e elemento constituinte do próprio ambiente laboral (Padilha, 2011 apud Silva, 2024).

Diante dos fatores que podem influenciar a vida laboral, o ambiente de trabalho assume papel central, podendo configurar-se tanto como espaço de crescimento e realização quanto como agente de adoecimento. Este último aspecto torna-se mais evidente em contextos marcados por cobranças e pressões excessivas, sobrecarga, assédio e ausência de gestão organizacional adequada.

Para Delgado (2009), o ambiente de trabalho não pode ser considerado apenas um espaço qualquer, mas uma extensão dos direitos fundamentais da pessoa humana consagrados na Constituição Federal. A saúde, a dignidade e a integridade física e psíquica do trabalhador devem ser inegociáveis e sem possibilidades de relativização para que se tenha mais produtividade, trazendo assim limites ao poder patronal, limitando-o ao início dos direitos de personalidade do empregado.

Assim, a saúde no meio ambiente de trabalho, bem como a segurança, são consideradas a materialização da função social e civilizatória do Direito do Trabalho, pois, ao limitar o poder econômico do empregador e afirmar que o empregado é um ser humano central para as relações produtivas, há um compromisso com a justiça social e a construção social na qual o trabalho seja de fato um instrumento de valorização e não de degradação humana (Delgado, 2009).

Confirmando o entendimento, Sarlet (2009), afirma que reconhecimento dos direitos fundamentais nos contratos de trabalho é indispensável para a humanização das relações laborais, pois enxerga o trabalhador como um cidadão titular de direitos.

À luz dessa compreensão, a saúde mental assume papel central como dimensão essencial da qualidade de vida, possibilitando o desenvolvimento de capacidades como o enfrentamento dos desafios cotidianos, a manutenção de relações interpessoais saudáveis e o desempenho profissional ativo, contribuindo para a sociedade. Nessa perspectiva, a saúde mental deve ser entendida em consonância com o conceito ampliado de saúde, definido como estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como ausência de enfermidades (Ortega, 2023).

Considerando a complexidade das relações de trabalho e das múltiplas situações às quais o trabalhador está exposto, o ambiente laboral pode configurar-se não apenas como fonte de prazer e satisfação, mas também como espaço de sofrimento e adoecimento, a depender das circunstâncias (Borges e Yamamoto, 2014; E. S. Silva, 2011 apud Pires e Amazarray, 2023).

Nesse cenário, destaca-se que os trabalhadores constituem pilares fundamentais para o desenvolvimento da sociedade. Contudo, quando expostos a um ambiente laboral que atua como agente de adoecimento, podem sofrer agravos à saúde que culminam no surgimento das chamadas doenças ocupacionais. Tais enfermidades configuram-se como condições desenvolvidas em decorrência da exposição prolongada a fatores nocivos, podendo ocasionar incapacidade laboral ou comprometer de forma significativa o bem-estar do empregado (Costa, Andrade e Pinto, 2024). Assim, a constatação de que o trabalho não é neutro em relação à saúde mental mostra-se uma afirmação válida e necessária para a compreensão do tema (Pires e Amazarray, 2023).

Nesse contexto, as primeiras discussões acerca do termo Burnout, também denominado esgotamento profissional, surgiram na década de 1970, a partir de um estudo do psicólogo Herbert Freudenberger. Em sua pesquisa, o autor analisou o

esgotamento emocional e físico vivenciado por profissionais da área da saúde, como enfermeiros, destacando a sobrecarga e a exaustão vinculadas às atividades laborais (Costa, Andrade e Pinto, 2024). A partir de então, diferentes pesquisadores passaram a se pesquisar sobre o tema, ampliando a compreensão do fenômeno e contribuindo para sua crescente relevância no campo da saúde ocupacional.

No Brasil, a discussão sobre o esgotamento relacionado ao ambiente de trabalho ganhou destaques normativos inicialmente com a Portaria MS nº 1.339/1999, que incluiu a Síndrome de Burnout na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho sob a denominação "sensação de estar acabado" e código Z73.0 da Classificação Internacional de Doenças, CID-10, como uma condição médica. Posteriormente, o Decreto nº 3.048/1999 consolidou esse reconhecimento no Anexo II, Lista B, item XII, estabelecendo a correlação entre a síndrome e as enfermidades decorrentes das condições laborais. Dessa forma, a Síndrome de Burnout passou a ser considerada um transtorno mental relacionado ao trabalho, permitindo ao segurado o enquadramento previdenciário como acidente de trabalho, com classificação acidentária sob a espécie B91 (auxílio-doença acidentário) quando comprovado o nexo causal (Souza et. al, 2023).

O reconhecimento oficial pela Organização Mundial da Saúde (OMS) ocorreu em duas etapas distintas: em maio de 2019, a síndrome foi incluída na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como "fenômeno ocupacional" e não mais como condição médica; posteriormente, desde janeiro de 2022, a classificação passou a vigorar oficialmente, substituindo o código Z73.0 do CID-10 pelo código QD85 na categoria "problemas associados ao emprego ou desemprego". Dessa forma, a síndrome, de acordo com a referida classificação é definida como:

> O esgotamento ("burnout") é uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem manejado. É caracterizada por três dimensões: 1) sensação de falta de energia ou exaustão; 2) aumento da distância mental em relação ao trabalho, ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. O esgotamento se refere especificamente a fenômenos no local de trabalho e não deve ser utilizado na descrição de experiências em outras áreas da vida (Organização Mundial da Saúde, 2024).

Esta definição tridimensional estabelecida pela Organização Mundial da Saúde destaca que o burnout constitui especificamente um fenômeno ocupacional, não devendo ser utilizada para descrever experiências em outras esferas da vida. As três dimensões são cientificamente mensuráveis através de instrumentos validados, sendo a exaustão

emocional considerada a dimensão central da doença, seguida pela despersonalização (distanciamento e cinismo em relação ao trabalho) e pela baixa realização pessoal no contexto profissional. Essa caracterização técnica é fundamental para o estabelecimento do nexo causal nas demandas judiciais (Silva, 2024).

Para Silva (2024), esse reconhecimento constitui um marco importante, pois comprova que o esgotamento relacionado a atividade laboral não deve ser negligenciado e não deve ser compreendida como um problema puramente individual, mas como um conjunto de dinâmicas organizacionais que necessitam ser repensadas. Assim, torna-se indispensável considerar não apenas a dimensão psicológica, mas também os fatores estruturais e sociais que favorecem sua permanência, de modo a possibilitar intervenções mais amplas e eficazes no ambiente de trabalho.

Em dezembro de 2023, o panorama normativo foi significativamente ampliado com a nova lista de doenças relacionadas ao trabalho aprovada pelo Ministério da Saúde. Esta atualização ampliou o rol de 182 para 347 patologias, reforçando o enquadramento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e evidenciando a crescente preocupação com os transtornos mentais decorrentes das condições laborais. Tal ampliação normativa reflete a evolução científica na compreensão dos nexos causais entre trabalho e adoecimento, especialmente no campo da saúde mental (Brasil, 2023).

Desse modo, nos últimos anos, a saúde mental do trabalhador passou a ocupar um lugar de destaque nos debates, visto que o tema tem ganhado relevância diante do aumento significativo de transtornos psíquicos relacionados ao ambiente laboral. Alves et al. (2020) destacam que o estresse, as metas, a sobrecarga de trabalho, as tarefas repetitivas e até mesmo algumas situações de atendimento ao público são apontados como violações à saúde do trabalhador, contribuindo, assim, para a necessidade de uma análise voltada ao cuidado psicossocial do ambiente laboral.

Nesse contexto, com a atualização normativa responsável por regulamentar o rol de doenças ocupacionais, a Síndrome de Burnout recebe destaque ao ser oficialmente reconhecida como doença ocupacional (Mendanha, 2024). Portanto, considerando que o esgotamento decorrente do ambiente de trabalho, classifica-se como doença ocupacional, havendo, portanto, o respaldo jurídico no que diz respeito a questões de estabilidade e indenização.

De tal modo, a Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirma que o empregado acometido de doença profissional ou do trabalho tem direito à

estabilidade provisória prevista no artigo 118[3] da Lei nº 8.213/91, desde que preenchidos os seguintes pressupostos: I) afastamento do trabalho por período igual ou superior a 15 dias; II) percepção de auxílio-doença acidentário (código B91); III) comprovação do nexo causal entre a patologia e as condições laborais.

Portanto, o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, consolidado pela evolução normativa que se estende da Portaria MS nº 1.339/1999 até a recente ampliação da lista de doenças ocupacionais em 2023, constitui marco essencial para garantir a efetiva proteção jurídica do empregado. Este enquadramento possibilita o acesso a direitos previdenciários específicos, tais como: auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez acidentária e trabalhistas e estabilidade provisória de 12 meses, além de fundamentar a responsabilização civil do empregador quando demonstrado o nexo causal entre as condições laborais inadequadas e o adoecimento. A consolidação jurisprudencial desses direitos, especialmente através da Súmula 378 do TST, evidencia a evolução do ordenamento jurídico brasileiro na proteção integral da saúde mental do trabalhador.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE BURNOUT

A responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro evoluiu por diferentes fases até se consolidar no entendimento atual de que a reparação, em regra, ocorre por meio de indenização financeira, destinada a compensar o dano causado a outrem. Conforme, Gonçalves (2025), trata-se de instituto integrante do direito obrigacional, em que determinadas condutas geram o dever de reparação, tendo como fontes principais definidas pelo código civil, os contratos, as declarações unilaterais da vontade, os atos ilícitos e a própria lei.

No âmbito do direito civil, a responsabilidade é, em regra, subjetiva. Isso significa que é necessário comprovar que a conduta do agente foi praticada com dolo ou culpa, esta última podendo se manifestar por negligência, imprudência ou imperícia, além de ser indispensável o nexo de causalidade entre a ação e o dano causado. Todavia, a legislação impõe, em determinadas situações, a reparação mesmo na ausência de culpa. Nesses casos, a responsabilidade é objetiva, ou seja, prescinde da análise da conduta subjetiva do

[3] Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

agente e se satisfaz com a comprovação do dano e do nexo causal. Essa concepção, alicerçada na teoria do risco, parte da premissa de que todo dano deve ser indenizado, independentemente da demonstração de culpa (Gonçalves, 2025).

Dessa forma, a base normativa da responsabilidade civil no atual ordenamento jurídico brasileiro encontra-se prevista no artigo 186 do Código Civil de 2002, que disciplina o ato ilícito, e no artigo 927 do mesmo diploma legal, que estabelece a regra geral de sua natureza subjetiva, onde deverão ser configurados os três elementos essenciais a reparação dos danos a terceiros: nexo causal, dolo e culpa, entendimento também retirado para o campo trabalhista pela Constituição em seu artigo 7º, inciso XXVIII (Brandão, 2024).

Entretanto, a interpretação do texto constitucional não pode ser feita de forma isolada ou de forma literal. O artigo 7º, caput, incorpora um conteúdo jusnaturalista vinculado ao princípio da norma mais favorável, o que reforça a proteção da parte hipossuficiente da relação laboral. Nesse sentido, restringir os acidentes de trabalho a uma leitura exclusivamente subjetiva, limitando a responsabilidade civil do empregador apenas à comprovação de dolo ou culpa, seria reduzir a eficácia da proteção constitucional (Brandão, 2024).

Dessa forma, o judiciário assume o papel de principal garantidor da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações laborais, pois é de competência dos magistrados a análise do caso concreto com a interpretação à luz dos valores e princípios constitucionais (Sarlet, 2009).

Considerando que a responsabilidade civil pode ser dividida em dois grupos: extracontratual e contratual, e que as relações de trabalho possuem natureza contratual, Tartuce (2024), ao situar no tempo os impactos da responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro, afirma que uma das primeiras matérias diretamente alcançadas pela responsabilidade civil sem culpa foi a relativa aos acidentes de trabalho, iniciando-se com o Decreto nº 3.724/1919, posteriormente substituído pelo Decreto nº 3.724/1934, pelo Decreto-lei nº 7.073/1944 e, mais tarde, pelas Leis nº 5.316/1967 e nº 6.367/1976.

Silva e Zeferino (2018) e Brandão (2024) afirmam que há uma tendência antiga do TST em reconhecer a natureza subjetiva da responsabilidade civil nos acidentes de trabalho, o que se alinha à doutrina majoritária. No entanto, observa-se que a teoria objetivista vem ganhando espaço nas indenizações dessa natureza. Essa evolução ocorre, por exemplo, quando a atividade desenvolvida pelo trabalhador é considerada de risco

inerente, em razão da própria categoria profissional, ou ainda quando se comprova em juízo que o empregador, de forma estrutural, mantém uma organização produtiva marcada pelo descumprimento reiterado de normas de saúde e segurança do trabalho. Evidenciando-se uma ampliação do alcance da responsabilidade objetiva no direito laboral, especialmente em situações em que o risco ou o dano decorre diretamente das condições estruturais do ambiente de trabalho.

Corroborando com esse entendimento, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Recurso Extraordinário n. 828.040 (Tema 932 de repercussão geral), firmou tese no sentido de que o empregador pode ser responsabilizado de forma objetiva pelos danos decorrentes de acidente de trabalho quando se tratar de atividades de risco. A Corte reconheceu, portanto, que determinadas funções, por sua própria natureza, expõem o trabalhador a uma probabilidade significativamente maior de sofrer danos, o que justifica a aplicação da teoria do risco e afasta a necessidade de comprovação de culpa do empregador fortalecendo assim a tutela da dignidade da pessoa humana e reafirmando a centralidade do direito fundamental à saúde e à integridade física no âmbito das relações laborais.

Contudo, um dos maiores desafios está na comprovação do nexo de causalidade entre o adoecimento e a atividade laboral, um impedimento particularmente no campo da saúde mental. A complexidade dos transtornos psíquicos, como aponta Silva (2024), deriva de sua natureza multifatorial, que envolve uma interação de fatores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, tornando a identificação de uma causa única ou principal uma tarefa difícil.

Nesse contexto, a síndrome de Burnout, como um fenômeno ocupacional, configura de forma clara a dificuldade probatória enfrentada pelo trabalhador. Conforme Silva (2024) e Silva, Bezerra e Lima (2023), trata-se de uma condição com sintomas subjetivos, que são frequentemente confundidos com outros transtornos mentais, o que retarda seu diagnóstico, o acesso ao tratamento e, consequentemente, a busca por direitos. Essa confusão quanto aos sintomas, torna complexa a vinculação direta ao ambiente de trabalho e evidencia obstáculos na comprovação do nexo causal.

Silva (2024), observa que a configuração do Burnout como doença ocupacional é complexa, dada a exigência da demonstração de vínculo causal de natureza psíquica, configurando assim uma mesopatia atípica. Diante disso, o autor propõe a realização de perícia multiprofissional, que contemple não apenas fatores individuais, mas também

aspectos organizacionais, laborais e sociais, dada a multiplicidade de elementos que contribuem para o surgimento da síndrome.

Entretanto, diante da dificuldade de comprovação do nexo de causalidade e considerando que o Burnout é uma doença decorrente do ambiente de trabalho cujas causas estão relacionadas às condições a que o trabalhador está submetido, tais como: níveis de estresse elevados, cobranças excessivas e até mesmo assédio, defende-se aplicação da teoria do risco prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Visto que, nessas hipóteses, o risco é decorrente da atividade desenvolvida, devendo ser reconhecido de forma objetiva e independente de culpa, assegurando, portanto, a tutela do dano e tornando a prova para o trabalhador menos gravosa.

Não obstante essa possibilidade de responsabilização objetiva, Sarlet (2009) pondera que a efetiva proteção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais enfrenta desafios, pois a dificuldade probatória por parte do empregado, que se encontra em posição de vulnerabilidade, é um obstáculo recorrente. Além do mais, o Judiciário tem a necessidade de equilibrar a proteção do trabalhador com a manutenção da segurança jurídica para as empresas.

Nesse contexto, diante do cenário de incerteza diagnóstica e causal, a perícia técnica judicial assume um papel central e indispensável. É por meio da análise pericial detalhada, que se pode estabelecer a relação entre a síndrome e o trabalho. Sendo, portanto, a correta caracterização como doença ocupacional garantia ao trabalhador ao acesso a direitos previdenciários fundamentais, como o auxílio por incapacidade temporária acidentário e seus importantes reflexos, tais como a estabilidade acidentária e a reparação civil pelo dano causado (Silva, 2024 e Silva, Bezerra e Lima, 2023). Além disso, de acordo com entendimento jurisprudencial do TST, quando há comprovação da doença ocupacional, o dano extrapatrimonial passa a ser *in re ipsa*.

> AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. PRESCRIÇÃO. RECURSO QUE NÃO IMPUGNA A DECISÃO AGRAVADA. DEFICIÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. SÚMULA N.º 422 DO TST. [...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DOENÇA OCUPACIONAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DEVIDA. DANO MORAL "IN RE IPSA". A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que, quando comprovada a doença ocupacional, o dano extrapatrimonial é *in re ipsa*, na qual a simples comprovação dos fatos autoriza a presunção de abalo moral e psicológico. Agravo a que se nega provimento, no tópico. "Grifo nosso". (Ag-AIRR-651-33.2015.5.05.0134, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 09/08/2024).

Diante desse tema, alguns tribunais têm decidido responsabilizar os empregadores por meio de indenizações de cunho moral, material e com os devidos ajustes previdenciários, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região:

> RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea "e", da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e faltem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT da 3ª Região, 4ª Turma, 0010855-18.2016.5.03.0180 (ROT), em 06/03/2017, Denise Alves Horta).

No mesmo sentido, outros tribunais têm firmado entendimento semelhante, como se observa no julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL. INDENIZAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. IMPROVIMENTO DO RECURSO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário contra sentença que julgou procedente o pedido de indenização por danos decorrentes de doença ocupacional (Síndrome de Burnout), reconhecendo o nexo concausal entre a doença e as condições de trabalho. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em definir se há prova suficiente para manter o reconhecimento do nexo concausal entre a Síndrome de Burnout e as condições de trabalho da reclamante, considerando o laudo pericial e os requisitos para a configuração da responsabilidade civil. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Para a configuração do direito à indenização por doença ocupacional, é necessário o nexo causal entre a doença e a atividade laboral (Lei nº 8.213/91, arts. 20 e 21; CC, arts. 186 e 927). 4. O laudo pericial concluiu que a reclamante apresenta Síndrome de Burnout com nexo concausal com as condições de trabalho (ameaças, metas inatingíveis, jornada extenuante), sem incapacidade laboral atual, mas com risco de recidiva caso retorne ao mesmo ambiente de trabalho. O laudo corrigiu erro material inicial quanto à incapacidade laboral. 5. O laudo pericial é consistente e inequívoco ao estabelecer o nexo concausal, ressaltando o risco de agravamento da doença caso a reclamante retorne ao mesmo ambiente de trabalho. Não há prova que o infirme. 6. Embora as doenças psiquiátricas não sejam originadas exclusivamente pelo trabalho, as condições laborais podem contribuir de forma significativa para o seu desenvolvimento e agravamento, afetando a saúde mental do trabalhador. IV. DISPOSITIVO E TESE 7. Recurso desprovido. Tese de Julgamento: O laudo pericial, elaborado por profissional idôneo, comprovou o nexo concausal entre a Síndrome de Burnout e as condições de trabalho da reclamante, sendo suficiente para a configuração da

> responsabilidade civil da empregadora por eventuais danos, em conformidade com os artigos 186 e 927 do Código Civil. A eventual ausência de incapacidade laboral atual não afasta a responsabilidade, diante do risco de recidiva (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020954-72.2022.5.04.0030 ROT, em 17/07/2025, Desembargadora Beatriz Renck).

Esses precedentes evidenciam que a jurisprudência trabalhista vem reconhecendo, de forma consistente, a responsabilidade civil dos empregadores em casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho, em especial a Síndrome de Burnout, embora os transtornos psíquicos possuam natureza complexa. Tal entendimento corrobora a proteção do trabalhador e da sua saúde, em consonância com os princípios constitucionais.

Nessa perspectiva, o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, aliado à sua recente inclusão na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), resultou na ampliação das responsabilidades legais atribuídas as organizações de trabalho. A referida atualização normativa passou a estabelecer a obrigatoriedade dessas organizações quanto a realização de avaliação e controle dos perigos e riscos presentes no ambiente laboral, abrangendo, de maneira explícita, aqueles decorrentes de fatores psicossociais relacionados ao trabalho por meio da elaboração de um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR (Brasil, 2025a).

Dessa forma, torna-se relevante pesquisar como as Varas do Trabalho do TRT-21 tem interpretado e aplicado os conceitos de responsabilidade civil objetiva e subjetiva em situações envolvendo a Síndrome de Burnout, destacando a apreciação do nexo causal, a valoração das provas periciais e a fixação das indenizações por danos morais e materiais, uma vez que há respaldo normativo quanto ao reconhecimento enquanto doença ocupacional.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: O RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT NO ÂMBITO DO TRT DA 21ª REGIÃO (2024-2025)

Conforme os critérios metodológicos estabelecidos, o exame da amostra selecionada revelou o panorama da responsabilidade civil nas Varas do Trabalho do TRT-21, evidenciando tendências quanto ao nexo causal e à fixação de indenizações. O Quadro 1, a seguir, sistematiza esses resultados quanto à caracterização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e o *quantum* indenizatório:

Quadro 1 - Reconhecimento do Burnout por sentença

Número do Processo	Data do julgamento	Reconhecimento do Burnout como doença ocupacional	Dano moral reconhecido	Valor da Indenização
0000042-06.2023.5.21.0011	27/09/2024	Sim	Sim	R$ 257.500,00 (a)
0000193-72.2023.5.21.0010	29/01/2024	Não	Não	Improcedente
0000280-09.2024.5.21.0005	16/11/2024	Sim	Sim	R$ 5.500,00
0000329-10.2025.5.21.0007	30/09/2025	Não	Não	Improcedente
0000371-53.2025.5.21.0009	28/08/2025	Não	Não	Improcedente
0000395-76.2025.5.21.0043	13/08/2025	Sim	Sim	R$ 18.216,00
0000516-77.2023.5.21.0010	12/09/2024	Não (b)	Sim (b)	R$ 150.000,00
0000730-34.2024.5.21.0010	14/08/2025	Não	Não	Improcedente
0000785-50.2022.5.21.0011	24/09/2024	Sim	Sim	R$111.915,75
0000841-40.2023.5.21.0014	21/06/2024	Sim	Sim	R$ 5.000,00
0000853-69.2023.5.21.0009	15/05/2024	Não (b)	Sim (b)	R$ 30.000,00
0000905-19.2024.5.21.0013	08/09/2025	Não	Não	Improcedente
0000957-28.2024.5.21.0041	14/05/2025	Não	Não	Improcedente
0001011-02.2024.5.21.0006	15/09/2025	Não (b)	Sim (b)	R$ 12.451,90
0001060-43.2024.5.21.0006	01/07/2025	Não	Não	Improcedente
0001079-46.2024.5.21.0007	14/04/2025	Não	Não	Improcedente
0001085-59.2024.5.21.0005	08/06/2025	Não	Não	Improcedente
0000411-39.2024.5.21.0019	25/09/2025	Não	Não	Improcedente
0000539-59.2024.5.21.0019	17/09/2025	Não	Não	Improcedente

(a): R$ 150.000,00 por danos morais, R$ 100.000,00 por danos existenciais e R$ 7.500,00 por danos materiais, além de lucros cessantes.
(b): Decisões em que o Burnout não foi reconhecido, mas foram identificadas outras patologias psiquiátricas com nexo laboral.
Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Das 19 sentenças analisadas, 5 reconheceram a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, o que corresponde a 26,3% do total. Em relação às decisões desfavoráveis, o percentual foi de 57,9%, equivalendo a 11 sentenças. As 3 decisões remanescentes (15,8%) não reconheceram diretamente o Burnout, mas identificaram outras doenças de natureza psíquica com nexo causal relacionado ao trabalho.

Nos casos em que foi afastado o nexo de causalidade, as perícias concluíram que a enfermidade apresentada pelo reclamante possuía origem multifatorial, degenerativa, genética ou extralaboral, afastando, assim, o dever de indenizar pela ausência de demonstração da culpa do empregador.

Assim, do conjunto analisado, observou-se que as decisões consideram a perícia técnica como elemento processual indispensável para a comprovação do nexo de causalidade ou concausa entre a doença ocupacional e o ambiente de trabalho, constituindo-se como ponto central nas discussões. As sentenças utilizam, para a definição de doença ocupacional equiparada ao acidente de trabalho, a Lei Previdenciária

(Lei nº 8.213/1991), na forma do seu artigo 20, inciso II[4], e, para a concausa, o artigo 21, inciso I[5], da mesma lei.

Embora os juízes reconheçam a importância dos laudos de perícia técnica, sempre ressaltam que não estão vinculados a eles. Isso porque podem formar sua convicção com base em outros elementos de prova presentes no processo, conforme previsto no artigo 479 do CPC (tais como testemunhas e outros documentos), sendo que estas provas devem ser, necessariamente, robustas. Nos casos analisados, observou-se que, na maioria, o laudo técnico foi determinante para o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional. Tal fato se justifica em razão da natureza multifatorial do diagnóstico, o qual exige uma visão técnica especializada. Os magistrados consideraram, portanto, a expertise do profissional habilitado para basear as suas decisões, de forma que, em casos nos quais a perícia foi questionada e foram apresentados outros documentos, foi determinada uma nova perícia para reexame.

Diante disso, nota-se que a postura das decisões é cautelosa devido ao grau de subjetividade na interpretação do laudo. Dessa forma, enquanto a doutrina e até mesmo a legislação têm uma visão mais protetiva quanto ao cuidado com a saúde do trabalhador, alguns julgados são cautelosos ao alegarem que as causas de adoecimento são extralaborais e multifatoriais, sendo necessária a demonstração de culpa, restringindo, portanto, o alcance das reparações.

Além disso, para os casos em que houve o reconhecimento da doença ocupacional, percebem-se reflexos previdenciários e trabalhistas, tais como a aplicação do direito à estabilidade provisória de 12 meses (conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 e a Súmula 378 do TST). A Súmula 378, item II, é citada para garantir a estabilidade mesmo sem o afastamento superior a 15 dias e a percepção de auxílio-doença acidentário, bastando a constatação da relação de causalidade após a dispensa. Além disso, também houve a equiparação da patologia ao acidente de trabalho, gerando, dessa forma, reflexos previdenciários e estabilidade provisória, conforme previsto no artigo 20, incisos I e II, da Lei nº 8.213/91. Em uma das decisões, o magistrado destacou expressamente:

[4] Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
[...] II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.
[5] Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

> Paralelamente, é imperioso assinalar que os incisos I e II, do art. 20, da Lei nº 8.213/91 também consideram acidente de trabalho, respectivamente a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; e a doença de trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (Processo nº 0000730-34.2024.5.21.0010).

Constatou-se que a prova técnica foi o principal instrumento utilizado para a caracterização da doença ocupacional, ainda que o julgador, em tese, possa adotar posicionamento diverso. Como destacado em uma das decisões analisadas:

> [...] embora o julgador não esteja adstrito à prova pericial para firmar o seu convencimento, conforme acima exposto, o conhecimento técnico do é elemento de grande importância expert para o deslinde da controvérsia e somente deve ser desconsiderado mediante provas robustas da inconsistência das conclusões técnicas (Processo nº 0000280-09.2024.5.21.0005).

No que tange à argumentação legal utilizada, notou-se que as decisões se baseiam nos dispositivos legais 186 e 927 do Código Civil, os quais estabelecem que o dever de indenizar cabe àquele que, por ação ou omissão, negligência ou imprudência, causa danos a outro. Há também a menção do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que prevê a responsabilidade subjetiva do empregador. Além disso, em alguns casos, há a explanação quanto ao artigo 927, parágrafo único, que prevê a aplicação da responsabilidade objetiva sem ir contra o previsto no artigo 7º, XXVIII, desde que se tenha um risco inerente à atividade, conforme expresso:

> Em síntese, em se tratando de vínculo empregatício, a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho pressupõe, em regra, a demonstração de sua culpa, ao passo que, em atividades cujo risco lhe for inerente, a responsabilidade é objetiva, bastando restar comprovado o nexo de causalidade entre o dano e a atividade laboral para que seja devida a reparação indenizatória (Processo nº 0000730-34.2024.5.21.0010).

> Fazendo uma interpretação sistemática dos dispositivos legais mencionados, no entender deste magistrado, a teoria subjetiva será utilizada para apuração da responsabilidade civil na grande maioria dos casos, sendo usada a teoria objetiva apenas excepcionalmente quando a atividade desenvolvida pelo empregador, por sua própria natureza, gerar riscos para terceiro, que não é o caso dos autos (Processo nº 0000841-40.2023.5.21.0014).

Nesse sentido, as decisões judiciais reforçam a necessidade de o empregador zelar pela saúde, segurança e bem-estar de seus empregados, garantindo um ambiente laboral saudável tanto no que diz respeito aos aspectos físicos como psicológicos, o que

se relaciona ao artigo 225 da Constituição Federal. Dessa forma, a falha nesse dever por parte do empregador pode configurar-se como um fator para sua condenação.

No que se refere à configuração do dano moral, verificou-se que as decisões que reconheceram a doença ocupacional aplicaram a teoria do dano moral *in re ipsa*, segundo a qual o dano é presumido diante da comprovação do ato ilícito e do nexo causal, dispensando a demonstração de dano ou culpa, conforme destacado em duas das sentenças analisadas:

> [...] uma vez caracterizada a doença ocupacional, tenho como configurado o dano moral *in re ipsa* sofrido pela autora, nos termos da jurisprudência do TST (processo nº 0000395-76.2025.5.21.0043).
>
> Em se tratando de doença ocupacional, tem-se na jurisprudência e doutrina pátrias a exegese de que o dano moral, nessas hipóteses, configura-se no chamado dano, ou seja, independe *in re ipsa* de prova para a sua configuração, já que parte de uma presunção *hominis* (processo nº 0000785-50.2022.5.21.0011).

Por outro lado, nas decisões em que o pedido de reconhecimento da doença ocupacional foi considerado improcedente, afastou-se a reparação. Portanto, o reconhecimento do dano moral como presumido, quando demonstrado o nexo causal ou a concausa entre o trabalho e o adoecimento, é um ponto em que a doutrina e a prática parecem estar em consenso. Diante disso, Nascimento e Santos (2025) afirmam que cabe ao empregador a responsabilidade pela não adoção de medidas eficazes como garantia de condições dignas de trabalho, de modo que o direito à saúde é um direito fundamental e deve ser ampliado também ao ambiente laboral, configurando, assim, o dever de indenizar em decorrência de uma omissão por parte do empregador.

No que tange ao valor da indenização, os critérios aplicáveis encontram-se previstos no artigo 223-G, §1º, da CLT. O referido dispositivo estabelece que a indenização, quando cabível, deve ser arbitrada de acordo com o grau da ofensa, considerando-se a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor, o caráter pedagógico da reparação e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade (Brasil, 1943). Observou-se, nas decisões procedentes, que o quantum indenizatório foi fixado com base nesses mesmos parâmetros, levando em conta a natureza e a gravidade da ofensa, bem como a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da condenação. Além disso, algumas decisões ressaltaram que o arbitramento com base na CLT não contraria o entendimento do STF, uma vez que o tabelamento previsto deve ser

interpretado como critério orientador para o julgamento das demandas indenizatórias, e não como limitação absoluta ao poder de apreciação do magistrado, conforme se observa:

> No tocante à indenização, o valor a ser arbitrado deve considerar, entre outros aspectos, a natureza e a relevância do bem jurídico violado, a extensão e a duração da lesão e seus desdobramentos, o grau de contribuição do ofensor, a condição social e econômica das partes, as regras da experiência comum, especialmente o grau de sofrimento do homem médio diante da situação vivenciada, a possibilidade de recomposição da vítima e, por fim, as finalidades compensatória, pedagógica e repressiva do dever de indenizar (Processo n. 0001011-02.2024.5.21.0006).

Em análise geral, constatou-se que a maioria das decisões analisadas não reconheceu a existência de nexo de causalidade entre a atividade laboral e a enfermidade alegada, motivo pelo qual não foi reconhecida a doença como de natureza ocupacional. Verificou-se, ainda, que em algumas decisões, embora não tenha havido o reconhecimento da Síndrome de Burnout, foram admitidas outras patologias de natureza psiquiátrica, cujas causas foram relacionadas às condições de trabalho.

Por fim, as sentenças evidenciam uma tendência das Varas do Trabalho do TRT-21 no sentido de reconhecer a Síndrome de Burnout como doença ocupacional apenas quando há provas robustas, tal como o laudo pericial que comprove o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento. Nota-se, portanto, uma postura em que os magistrados agem com cautela, embora reconheçam a necessidade do dever de gestão organizacional em relação ao cuidado do ambiente laboral quanto à saúde física e psíquica por parte do empregador, pois vinculam a concessão da indenização à demonstração técnica da responsabilidade. Nesse sentido, a teoria da responsabilidade subjetiva reafirma a necessidade da comprovação do dolo ou da culpa. Os dados também revelaram o entendimento consolidado de que o dano decorrente de doença ocupacional é presumido, o que reforça o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

5 CONCLUSÃO

O artigo analisou a aplicação da responsabilidade civil do empregador nos casos de Síndrome de Burnout no âmbito das Varas de Trabalho do TRT-21, em sentenças de primeiro grau no período de janeiro de 2024 a setembro de 2025. A pesquisa partiu da hipótese de que, apesar do reconhecimento normativo do esgotamento profissional como

doença ocupacional, a efetivação da tutela jurisdicional enfrenta desafios práticos significativos, especialmente quanto à comprovação do nexo causal.

Diante dos resultados obtidos, pode-se notar uma postura jurisprudencial cautelosa. Verificou-se, a partir do conjunto analisado, que as Varas do Trabalho do TRT-21 tendem a adotar a responsabilidade subjetiva como regra geral, exigindo a demonstração inequívoca de culpa do empregador quanto a manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio. A aplicação da responsabilidade objetiva, fundamentada na teoria do risco, ainda se mostrou excepcional nas decisões analisadas, restrita a atividades que exponham o trabalhador a perigos inerentes da própria atividade.

A jurisprudencial local revelou que o maior obstáculo para a reparação civil não reside na caracterização do dano, mas na comprovação do nexo de causalidade ou concausalidade. A natureza multifatorial da Síndrome de Burnout, que envolve variáveis genéticas, sociais e pessoais, torna a prova pericial o elemento fundamental para essa comprovação. O baixo percentual de procedência dos pedidos (apenas 26,3% de reconhecimento direto do Burnout na amostra analisada) evidencia que, sem um laudo técnico robusto que vincule a patologia à dinâmica organizacional, a responsabilização do empregador é afastada, prevalecendo a tese de doença de a partir de outras origens não relacionadas ao ambiente e trabalho.

Entretanto, observou-se que uma vez superada a comprovado o nexo causal e reconhecida a doença ocupacional, o entendimento do dano moral *in re ipsa* é o critério utilizado. Ou seja, as Varas do Trabalho do TRT-21 corroboram com à jurisprudência superior ao dispensar a prova da dor ou do sofrimento psicológico, presumindo-os a partir da própria violação da integridade física e psíquica do trabalhador. Quanto à quantificação das indenizações, foram utilizados os critérios balizadores da CLT (art. 223-G), ponderando a gravidade da ofensa e a capacidade econômica das partes, buscando atender ao caráter pedagógico-punitivo da medida.

Conclui-se, portanto, que embora o ordenamento jurídico brasileiro possua um entendimento protetivo e atualizado, a consolidação desses direitos na esfera judicial exige um conjunto probatório. Somente a alegação de esgotamento ou a existência de cobranças no trabalho, não garantem a reparação.

Diante desse cenário, torna-se evidente que a prevenção continua sendo o mecanismo mais eficaz. O estudo reforça a necessidade da implementação dos programas efetivos de saúde mental e de gerenciamento de riscos psicossociais previstos na

atualização da NR-1, de modo a cumprir a função social do trabalho e garantir a dignidade humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Linda Inês Antunes; ROCHA, Willian Augusto de Oliveira; SOUZA, Cleidilene Freire; SANTOS, Adelmo Ferreira. A síndrome de burnout e a responsabilidade civil do empregador. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, [S.l.], v. 2, n. 2, 2020.

BRANDÃO, Zoraíma Meneses. Responsabilidade civil e tutela judicial do meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito da ADVOCEF**, [S.l.], ano XX, n. 37, p. 145-167, out. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-12000, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 6 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 99, 29 nov. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**: NR-1 Gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 828.040**. Tema 932 de repercussão geral. Recurso Extraordinário no qual se discute, à luz dos arts. 7º, inc. XXVIII, 37, § 6º, 59 e 97 da Constituição da República, a aplicação da teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, aos danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgamento em: 5 jun. 2020. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 26 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010855-18.2016.5.03.0180**. Relatora: Denise Alves Horta. Julgamento em: 6 mar. 2017. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). **Recurso Ordinário nº 0020954-72.2022.5.04.0030**. Relatora: Beatriz Renck. Julgamento em: 17 jul. 2025. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (1ª Vara do Trabalho de Mossoró). **Sentença**. Processo nº 0000042-06.2023.5.21.0011. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Mayra Jardelly da Silva. Reclamado: Banco do Brasil SA. Juíza: Lisandra Cristina Lopes. Mossoró, RN, 27 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (1ª Vara do Trabalho de Mossoró). **Sentença**. Processo nº 0000785-50.2022.5.21.0011. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Morganny Horranny Gomes Negreiros Dias. Reclamado: Banco Bradesco S.A. Juíza: Lisandra Cristina Lopes. Mossoró, RN, 24 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (3ª Vara do Trabalho de Mossoró). **Sentença**. Processo nº 0000905-19.2024.5.21.0013. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Tullyo Eduardo da Silva Moura. Reclamado: Banco Bradesco S.A. Juiz: Carlito Antonio da Cruz. Mossoró, RN, 8 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (4ª Vara do Trabalho de Mossoró). **Sentença**. Processo nº 0000841-40.2023.5.21.0014. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Milianne Tamyres de Oliveira. Reclamado: Associação de Assistência e Proteção à Maternidade e à Infância de Mossoró. Juiz: Hamilton Vieira Sobrinho. Mossoró, RN, 21 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (5ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000280-09.2024.5.21.0005. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Evelyn Thaina Barreto dos Santos. Reclamado: Teleperformance CRM S.A. Juiz: Michael Wegner Knabben. Natal, RN, 16 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (5ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000730-34.2024.5.21.0010. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Magaly Aparecida Galvao Dantas de Melo. Reclamado: Itau Unibanco S.A. Juíza: Rachel Vilar de Oliveira Villarim. Natal, RN, 14 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (5ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0001085-59.2024.5.21.0005. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Rita Patrícia Lopes Nunes. Reclamado: Riograndense Distribuidora Ltda. Juíza: Rachel Vilar de Oliveira Villarim. Natal, RN, 8 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (6ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0001011-02.2024.5.21.0006. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Dary de Assis Dantas Neto. Reclamado: Unimed Natal Sociedade Cooperativa de Trabalho Médico. Juiz: Dilner Nogueira Santos. Natal, RN, 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (6ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0001060-43.2024.5.21.0006. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo. Reclamante: Joao Leonardo Sousa Damiao. Reclamado: Supermercado Todo Dia Ltda. Juiz: Dilner Nogueira Santos. Natal, RN, 1 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (7ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000329-10.2025.5.21.0007. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Sandro Ferreira da Silva. Reclamados: Segurpro Vigilância Patrimonial S.A. e Banco Santander (Brasil) S.A. Juiz: Alexandre Erico Alves da Silva. Natal, RN, 30 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (7ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000516-77.2023.5.21.0010. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Ana Paula de Campos Bueno. Reclamado: Itaú Unibanco S.A. Juiz: Carlito Antonio da Cruz. Natal, RN, 12 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (7ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0001079-46.2024.5.21.0007. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo. Reclamante: Rayssa Pinheiro do Carmo. Reclamado: Escan Soluções Eireli - EPP. Juiz: Daniel dos Santos Figueiredo. Natal, RN, 14 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (9ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000371-53.2025.5.21.0009. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo. Reclamante: Thayna Aline Nunes Alves Noga. Reclamado: Teleperformance CRM S.A. Juíza: Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. Natal, RN, 28 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (9ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000853-69.2023.5.21.0009. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Jose Erimar Rodrigues da Silva Neto. Reclamado: Ambev S.A. Juíza: Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. Natal, RN, 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (10ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000193-72.2023.5.21.0010. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Karine Batista Carvalho. Reclamado: Cabo Serviços de Telecomunicações Ltda. Juíza: Symeia Simiao da Rocha. Natal, RN, 29 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (11ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000957-28.2024.5.21.0041. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Hudson Diogo do Nascimento Andrade. Reclamado: Havan S.A. Juíza: Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves. Natal, RN, 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (13ª Vara do Trabalho de Natal). **Sentença**. Processo nº 0000395-76.2025.5.21.0043. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Fernanda Paula Ferreira de Sousa. Reclamado: Hapvida Assistência Médica S.A. Juíza: Jolia Lucena da Rocha Melo. Natal, RN, 13 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Vara do Trabalho de Currais Novos). **Sentença**. Processo nº 0000411-39.2024.5.21.0019. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Reclamante: Ana Maria Galdino da Silva Araujo. Reclamado: Magazine Luiza S/A. Juiz: Ticiano Maciel Costa. Currais Novos, RN, 25 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Vara do Trabalho de Currais Novos). **Sentença**. Processo nº 0000539-59.2024.5.21.0019. Ação Trabalhista - Rito

Sumaríssimo. Reclamante: Carla Milena Araujo da Silva. Reclamado: Dois A Engenharia e Tecnologia Ltda. Juiz: Ticiano Maciel Costa. Currais Novos, RN, 17 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista nº 0000651-33.2015.5.05.0134**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 9 ago. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em: 9 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. In: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos**. Brasília, DF: TST, 2025b.

CALDAS, Mirian Aparecida. O burnout como doença ocupacional e a omissão empresarial: análise à luz da Convenção 190 da OIT. **Revista Esmat**, Palmas, ano 17, n. 31, p. 199-222, maio/ago. 2025.

COSTA, Nara Márdilla Silva; ANDRADE, Natália Freire de; PINTO, Emanuel Vieira. Síndrome de burnout: a responsabilidade civil do empregador. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S.l.], v. 10, n. 11, p. 5567-5586, 23 nov. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Tainá Zampieron. **Os impactos jurídicos no tocante à responsabilidade do empregador perante a classificação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional**. 2023. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Nova Prata, 2023.

DINIZ, Maria H. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: Responsabilidade Civil Vol. 7. 38. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621392/. Acesso em: 9 set. 2025.

GONÇALVES, Carlos R. **Responsabilidade Civil**. 24. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.25. ISBN 9788553624973. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553624973/. Acesso em: 29 ago. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/. Acesso em: 29 maio 2025.

MENDANHA, Marcos. **O que ninguém te contou sobre burnout**: prevenção (organização e individual), sintomas, diagnóstico, tratamento, além de todas as repercussões previdenciárias e legais. 2. ed. Leme: Mizuno, 2024.

NASCIMENTO, Jhúlya Natyelle Batista; SANTOS, Laís Fernanda dos. A responsabilidade civil do empregador frente às doenças psíquicas desenvolvidas no ambiente de trabalho. **Revista FT**, [S.l.], v. 29, n. 147, jun. 2025. Disponível em: https://revistaft.com.br/a-responsabilidade-civil-do-empregador-frente-as-doencas-psiquicas-desenvolvidas-no-ambiente-de-trabalho/. Acesso em: 13 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e de Morbidade (MMS)**: versão 2024-01. [S.l.]: WHO, [2024]. Disponível em: https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/pt#129180281. Acesso em: 6 set. 2025.

ORTEGA, Aléxia Marinheiro. **Adoecimento emocional dos trabalhadores e a legislação jurídico trabalhista**. 2023. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

PIRES, Patrícia Cantisani Schaffer; AMAZARRAY, Mate Raya. Perícias trabalhistas e nexo causal em saúde/doença relacionada ao trabalho: análise documental de decisões judiciais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [S.l.], v. 23, n. 1, p. 2348-2356, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23875. Acesso em: 7 set. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva; LIMA, Alexsandra. Síndrome de burnout sob a ótica do TST: discussão sobre os elementos indispensáveis à concessão de auxílio-doença e estabilidade acidentária. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, Belo Horizonte, n. 50, p. 38-52, maio/ago. 2023. ISSN 1678-8729.

SILVA, Fernanda Bueno da; ZEFERINO, Marco Aurélio Pieri. A responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho. **Revista Jurídica – Libertas Faculdades Integradas**, Porto Alegre, ano 8, n. 1, 2018. Disponível em: https://revistajuridica.pesquisaextensaolibertas.com.br/index.php/rjl/article/view/23/24. Acesso em: 10 set. 2025.

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

SOUZA, Laís Cavalar *et al*. Síndrome de burnout: compreensão das causas e efeitos a partir da análise de julgados do TRT3. **Revista Científica UNIFAGOC – Caderno Jurídico**, [S.l.], v. IX, n. 2, 2023.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995492/. Acesso em: 29 ago. 2025.