

SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL: O AGRAVAMENTO FRENTE À DESCONEXÃO, A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO ESTATAL

BURNOUT SYNDROME AS AN OCCUPATIONAL DISEASE: THE WORSENING DUE TO DISCONNECTION, EMPLOYER RESPONSIBILITY, AND THE NEED FOR STATE INTERVENTION

LIMA, Andressa de Oliveira¹

RESUMO

Analizou-se a caracterização da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, observando seus efeitos frente à ausência de regulamentação jurídica quanto ao direito à desconexão digital. A pesquisa teve como objetivo geral examinar a responsabilidade do empregador diante do adoecimento mental do trabalhador, considerando a hiperconexão e os limites do ambiente laboral na contemporaneidade. A metodologia adotada foi qualitativa e exploratória, com base em revisão bibliográfica de documentos legais, artigos científicos e estudos institucionais. Verificou-se que, embora a Constituição Federal de 1988 e a legislação infraconstitucional reconheçam a saúde como um direito fundamental e o trabalho digno como um vetor de cidadania, ainda persiste uma lacuna normativa sobre o tempo de descanso digital e os impactos da conectividade excessiva. Os resultados evidenciaram que a ausência de normativas específicas sobre a desconexão contribui para o agravamento de doenças psicossociais, como o Burnout, além de fragilizar a responsabilização jurídica dos empregadores. Observou-se, ainda, a necessidade de atuação mais incisiva do Estado por meio da fiscalização, normatização e incentivo à promoção da saúde mental no trabalho. Conclui-se que a regulamentação do direito à desconexão é uma medida urgente para assegurar a saúde laboral, prevenir o adoecimento psicológico e garantir condições de trabalho humanizadas e seguras.

Palavras-chave: Burnout; Saúde Mental; Trabalho; Desconexão Digital; Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

This study analyzed the characterization of Burnout Syndrome as an occupational disease, considering its effects in the absence of legal regulation concerning the right to digital disconnection. The general objective was to examine the employer's

¹Graduanda do curso de Psicologia.

responsibility for workers' mental illness caused by excessive connectivity and blurred boundaries between professional and personal life. The research used a qualitative and exploratory methodology, based on bibliographic review of legal documents, scientific articles, and institutional reports. It was found that although the Brazilian Federal Constitution of 1988 and other laws recognize health as a fundamental right and dignified work as a pillar of citizenship, there is still a regulatory gap concerning rest periods and digital disconnection. The results showed that the lack of specific legislation contributes to the worsening of psychosocial disorders, such as Burnout, and weakens employer accountability. The study also emphasized the need for more effective action by the State through regulation, inspection, and the promotion of mental health in the workplace. It is concluded that regulating the right to disconnection is an urgent measure to ensure occupational health, prevent psychological illness, and promote safe and humanized working conditions.

Keywords: Burnout; Mental Health; Work; Digital Disconnection; Civil Liability.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por transformações intensas e contínuas, impulsionadas sobretudo pelo avanço tecnológico, pela globalização e pelas novas exigências do mercado. Nesse cenário de crescente competitividade e hiperconectividade, as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso tornaram-se cada vez mais tênues, intensificando as cobranças e elevando os níveis de estresse entre os trabalhadores. A Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, surge como um reflexo direto desse contexto, caracterizando-se por um estado de exaustão física e emocional decorrente de relações laborais desgastantes, repetitivas e desumanizadas. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD85, a síndrome é, hoje, considerada um fenômeno ligado exclusivamente ao ambiente de trabalho, o que reforça sua pertinência como objeto de estudo no campo jurídico e ocupacional.

Diante disso, a presente pesquisa tem como foco a análise da Síndrome de Burnout enquanto doença ocupacional, observando os desdobramentos jurídicos e sociais relacionados à responsabilidade do empregador e à omissão estatal diante da ausência de regulamentação do direito à desconexão digital. Em um cenário marcado por jornadas extensas, exigência de disponibilidade permanente e negligência quanto à saúde mental dos empregados, torna-se necessário investigar

os deveres legais das empresas em garantir um ambiente laboral saudável, conforme previsto na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-01. Ao mesmo tempo, a ausência de uma normatização específica sobre o direito à desconexão, que assegure o descanso pleno e a limitação da sobrecarga digital, expõe a fragilidade das políticas públicas voltadas à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

A relevância deste estudo reside na atualidade do tema e em sua profunda conexão com os desafios enfrentados no mundo do trabalho contemporâneo. A elevação dos índices de adoecimento mental, os prejuízos à produtividade e as implicações jurídicas das omissões patronais evidenciam a urgência de um debate multidisciplinar sobre o papel do Estado, do empregador e da sociedade na promoção de ambientes laborais mais justos, equilibrados e saudáveis. Trata-se de um problema jurídico e social que demanda respostas efetivas, tanto no campo da responsabilização quanto no da prevenção.

Dessa forma, o objetivo deste artigo é analisar a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, observando sua correlação com a ausência de políticas públicas voltadas à desconexão digital e à proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, além de investigar os deveres do empregador e a necessidade de uma intervenção estatal mais robusta no combate a essa enfermidade silenciosa que atinge milhões de trabalhadores em todo o mundo.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O mundo do trabalho e o surgimento da Síndrome de Burnout

A compreensão da Síndrome de Burnout exige, inicialmente, uma análise do contexto histórico e das transformações estruturais que marcaram o mundo do trabalho ao longo das últimas décadas. A partir do declínio do modelo fordista de produção e a ascensão da acumulação flexível, conforme apontam Alvim e Viana (2021), observou-se uma reconfiguração profunda nas dinâmicas laborais, com a valorização de contratos mais instáveis, intensificação da competitividade e exigências de desempenho constantes. Esse novo arranjo produtivo instaurou uma lógica de eficiência contínua, pautada em metas agressivas e pressão por resultados

imediatos, fatores diretamente relacionados ao adoecimento psíquico dos trabalhadores.

As cobranças excessivas por produtividade e a constante vigilância sobre o desempenho individual passaram a compor o cotidiano de diversas categorias profissionais, o que, segundo Costa e Feitosa (2024), resulta em uma sobrecarga emocional crônica e desumanização nas relações de trabalho. A gestão por metas e a precarização dos vínculos empregatícios colocam o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade constante, sobretudo em setores que demandam alta performance e longas jornadas, como a saúde, o magistério e os serviços de atendimento ao público. Além disso, Brunelli et al. (2024) explicam que o ambiente organizacional muitas vezes reforça padrões comportamentais que naturalizam o esgotamento, dificultando a identificação precoce dos sintomas e a adoção de estratégias preventivas.

Assim, os indivíduos estão sempre em situação de prova, em estado de estresse, sentem queimaduras internas, tomam excitantes ou tranqüilizantes para dar conta da situação para mostrar sua “excelência” e quando esses indivíduos não são mais úteis, eles são descartados (ENRIQUEZ, 2019).

Do ponto de vista clínico, a Síndrome de Burnout foi inicialmente descrita na década de 1970 pelo psicanalista Herbert Freudenberger, que observou, em profissionais da saúde, sintomas de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Esse conjunto sintomático passou a ser reconhecido como um fenômeno psicossocial decorrente da exposição prolongada a estressores ocupacionais. A Organização Mundial da Saúde (2022) incluiu a síndrome na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sob o código QD85, categorizando-a como um transtorno relacionado ao trabalho e não como uma condição médica isolada. Essa classificação reforça a necessidade de uma abordagem institucional e coletiva para sua prevenção e tratamento.

A literatura científica brasileira tem contribuído significativamente para o aprofundamento dessa discussão. Carvalho et al. (2018) chamam atenção para a invisibilização dos sofrimentos psíquicos no ambiente laboral, que muitas vezes são desqualificados como fraquezas pessoais ou problemas individuais. Tal postura

negligente reforça estigmas e dificulta o acesso a diagnósticos adequados e intervenções efetivas. Em sentido semelhante, Maciel et al. (2024), em estudo empírico com profissionais da saúde, identificaram uma alta prevalência de sintomas compatíveis com o burnout, especialmente em contextos marcados por escassez de recursos humanos, jornadas extensas e ausência de suporte institucional.

Embora haja um consenso sobre a gravidade da síndrome e sua origem ocupacional, ainda se observam divergências quanto à responsabilização pelas suas causas e ao papel das empresas na construção de ambientes de trabalho saudáveis. Matos et al. (2023) destacam que, mesmo diante de evidências contundentes sobre os prejuízos organizacionais provocados pelo burnout, como aumento de absenteísmo, rotatividade e queda de produtividade, muitas corporações adotam posturas reativas, limitando-se a oferecer suporte individual sem modificar as estruturas que alimentam o adoecimento. A Associação Brasileira de Psiquiatria (2022), por sua vez, reafirma a necessidade de reconhecer a síndrome como doença do trabalho, com garantias legais e previdenciárias para os acometidos.

A partir dessas análises, torna-se evidente que o burnout não pode ser reduzido a um problema subjetivo ou circunstancial, mas deve ser entendido como resultado de uma lógica produtiva excludente, intensificada por reformas econômicas e práticas empresariais que priorizam o rendimento em detrimento da saúde mental. Da Silva (2023) ressalta que os fatores de risco estão diretamente vinculados ao modelo de organização do trabalho, sendo imprescindível uma abordagem sistêmica e integrada para lidar com os desafios impostos pela síndrome. A conexão entre essas abordagens e a problemática investigada neste artigo reforça a importância de compreender o burnout como reflexo de um contexto laboral adoecedor, cuja superação exige medidas coletivas, jurídicas e institucionais articuladas.

2.2 A caracterização jurídica da Síndrome de Burnout como doença ocupacional

A síndrome de Burnout, embora inicialmente reconhecida apenas no campo da saúde mental e psicologia organizacional, passou a integrar também o campo jurídico, sobretudo no que diz respeito à sua natureza ocupacional e às implicações legais para empregadores e empregados. A caracterização jurídica do Burnout como

uma doença do trabalho decorre da necessidade de proteger o trabalhador frente aos riscos psicossociais intensificados pelas transformações do mundo laboral, sendo a definição e enquadramento dessa patologia essenciais para garantir os direitos fundamentais à saúde e à dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho.

O marco normativo que ampara a proteção à saúde no trabalho está inserido no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, que assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 157 e 158, delimita obrigações tanto ao empregador quanto ao empregado, sendo atribuído ao primeiro o dever de zelar pela integridade física e mental dos trabalhadores mediante a adoção de medidas preventivas e corretivas. Segundo Silva & Silva (2024), a ausência de iniciativas eficazes de prevenção ao adoecimento mental por parte das empresas evidencia uma negligência patronal que pode configurar descumprimento de dever legal.

Ademais, a Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 20, §1º, dispõe sobre as doenças profissionais e do trabalho, classificando como ocupacionais aquelas adquiridas ou desencadeadas em função das condições específicas em que o trabalho é realizado. O instrumento jurídico denominado Nexó Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), introduzido por essa lei, permite presumir a relação entre determinadas doenças e atividades profissionais, incluindo a síndrome de Burnout nos casos em que a atividade apresenta alto risco de desgaste psíquico (SILVA, 2024). A aplicação do NTEP, no entanto, exige prova técnica específica, o que faz com que a perícia multiprofissional se torne fundamental para assegurar o reconhecimento da enfermidade e seu respectivo enquadramento jurídico.

Com a revisão da Norma Regulamentadora nº 01, em 2022, o Brasil passou a reconhecer formalmente os riscos psicossociais no ambiente laboral como passíveis de gerenciamento no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A NR-01 ampliou o conceito de risco ocupacional para incluir fatores subjetivos e emocionais, o que implica diretamente na responsabilização do empregador frente a casos de adoecimento mental decorrente da organização do trabalho, da cultura empresarial e das relações interpessoais no ambiente laboral (BRASIL, 2022). De acordo com Carvalho et al. (2018), embora as diretrizes normativas avancem nesse aspecto, muitas organizações ainda invisibilizam os agravos mentais por não se ajustarem ao modelo tradicional de acidentes ou doenças físicas.

O reconhecimento jurídico da síndrome de Burnout nos tribunais brasileiros também tem se consolidado por meio de jurisprudências, especialmente em casos envolvendo trabalhadores submetidos a intensas pressões emocionais, como os profissionais da saúde. Em decisões proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho (como o TRT-3) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), observa-se uma crescente aceitação do nexo causal entre o ambiente organizacional tóxico e o adoecimento psicológico. Conforme analisado por Maciel et al. (2024), há casos em que o trabalhador obteve a estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, com base na constatação de que o Burnout teve origem no exercício da atividade laborativa.

Entretanto, a doutrina jurídica ainda apresenta divergências quanto à delimitação do nexo causal em situações de Burnout, principalmente pela dificuldade de comprovar o impacto direto do ambiente de trabalho sobre o adoecimento mental. Silva (2024) destaca que a subjetividade dos sintomas e a multiplicidade de fatores envolvidos no desencadeamento da síndrome geram incertezas jurídicas que exigem uma análise criteriosa e contextualizada, o que desafia tanto os operadores do Direito quanto os peritos envolvidos. Ainda que a Organização Mundial da Saúde (2022) tenha classificado o Burnout sob o código QD85 da CID-11, como “fenômeno relacionado ao trabalho”, o enquadramento como acidente de trabalho ainda depende da efetiva articulação entre laudos médicos, perícia judicial e jurisprudência consolidada.

As abordagens jurídicas que tratam da síndrome de Burnout como doença ocupacional, embora fundamentais, enfrentam limitações operacionais e interpretativas. As críticas recaem sobre a insuficiência das políticas públicas de saúde mental no ambiente laboral e sobre a lentidão na consolidação de uma cultura organizacional de prevenção e acolhimento. Carvalho et al. (2018) apontam que, mesmo diante da legislação vigente, o silêncio institucional frente ao adoecimento psicológico dos trabalhadores revela uma omissão sistemática que ultrapassa a esfera individual e atinge a coletividade. Essa lacuna normativa e prática gera insegurança jurídica e social, especialmente em contextos nos quais a desconexão digital e a sobrecarga emocional são normalizadas como requisitos de produtividade.

A interface entre os dispositivos legais, a jurisprudência e as condições reais de trabalho mostra-se central para compreender os desafios da responsabilização patronal nos casos de Burnout. A articulação entre teoria jurídica e prática trabalhista

evidencia que o simples reconhecimento legal da síndrome não é suficiente: é necessária uma ação mais contundente por parte do Estado, das instituições previdenciárias e das empresas na efetiva prevenção, diagnóstico e reparação do dano. A desconexão entre o que está previsto na lei e o que se vivencia no cotidiano dos trabalhadores é o principal obstáculo à garantia de direitos em contextos de sofrimento psíquico laboral.

2.3 O agravamento da Síndrome de Burnout diante da ausência do direito à desconexão digital

A ausência do direito à desconexão digital representa um dos principais fatores agravantes da Síndrome de Burnout no contexto contemporâneo das relações laborais, marcadas por uma crescente sobreposição entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal do trabalhador. Com a intensificação do uso de tecnologias de comunicação, observa-se a consolidação de uma cultura de hiperconectividade, que impõe ao trabalhador uma disponibilidade constante, mesmo fora do horário contratual. Tal dinâmica evidencia-se como um catalisador para o desenvolvimento de transtornos psíquicos ocupacionais, entre eles a Síndrome de Burnout, especialmente quando não há regulação institucional sobre os limites da conexão digital no ambiente de trabalho (COSTA; FEITOSA, 2024). Esse fenômeno se insere diretamente na problemática deste estudo ao demonstrar como a omissão regulatória, tanto por parte do Estado quanto dos empregadores, contribui para a manutenção de ambientes laborais adoecedores.

A hiperexigência, a cobrança por produtividade contínua e a eliminação de fronteiras entre trabalho e vida pessoal são características associadas à chamada "cultura da performance", diretamente relacionada à lógica da conectividade permanente. De acordo com Matos et al. (2023), a exposição prolongada às demandas virtuais do trabalho, via e-mails, aplicativos corporativos e redes de comunicação, tem elevado substancialmente os níveis de estresse, ansiedade e esgotamento psíquico dos trabalhadores. A própria Organização Mundial da Saúde (2022) reconhece que ambientes de trabalho disfuncionais e sem equilíbrio entre vida pessoal e profissional configuram contexto propício ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, sendo a sobrecarga digital um dos principais elementos estruturantes desse cenário. Dentro dessa perspectiva, é imprescindível refletir

sobre a omissão jurídica e institucional no Brasil quanto à efetiva proteção do direito ao descanso e ao desligamento das obrigações laborais no tempo livre.

Em países como França e Espanha, o direito à desconexão já é objeto de legislação específica. A França, pioneira nessa regulamentação, introduziu o direito à desconexão por meio da Lei El Khomri (Loi Travail, de 2016), que obriga empresas com mais de 50 funcionários a negociarem dispositivos que garantam o não recebimento de mensagens profissionais fora do expediente. Na Espanha, a Lei Orgânica 3/2018 também contempla a proteção da desconexão digital no trabalho, assegurando o respeito aos tempos de descanso, licenças e férias dos trabalhadores. Em contrapartida, países da América Latina, como o Brasil, ainda carecem de normativas específicas que limitem os impactos da hiperconexão na saúde mental dos profissionais (SILVA & SILVA, 2024). Essa ausência normativa acentua a vulnerabilidade dos trabalhadores brasileiros, sobretudo em contextos de informalidade, terceirização ou teletrabalho, onde as fronteiras laborais tornam-se ainda mais diluídas (CARVALHO et al., 2018).

Adicionalmente, a Associação Brasileira de Psiquiatria (2022) alerta que a exposição contínua a estímulos laborais digitais, como notificações de mensagens, videoconferências e monitoramentos em tempo real, promove uma aceleração cognitiva que impede o cérebro de entrar em repouso. Segundo a entidade, essa rotina é especialmente prejudicial para profissionais que atuam em setores de alta exigência emocional, como saúde, educação, TI e gestão, ampliando os riscos de adoecimento mental. Ainda segundo Costa e Feitosa (2024), a sobrecarga digital não apenas agrava quadros de Burnout, mas também compromete a produtividade e as relações interpessoais no trabalho, gerando ciclos viciosos de estresse e isolamento. Tais aspectos demonstram que, além de um problema jurídico, trata-se de um desafio psicossocial que requer abordagens interdisciplinares e a implementação de políticas públicas eficazes.

Embora autores como Matos et al. (2023) apontem avanços em iniciativas empresariais voluntárias de controle da hiperconectividade, como a adoção de horários de envio de mensagens e bloqueio de e-mails automáticos fora do expediente, essas ações ainda são restritas a grandes empresas e não representam uma política estatal ampla. Críticas também são dirigidas à falta de fiscalização e de diretrizes claras por parte do poder público, o que resulta na ineficácia da proteção à saúde mental dos trabalhadores no ambiente digital (SILVA & SILVA, 2024). Nesse

sentido, a ausência de legislação específica e a não adaptação das normas já existentes ao novo modelo de trabalho digital, como a CLT e a NR-01, deixam lacunas significativas na proteção dos direitos laborais no país, reforçando a atualidade e a urgência da discussão proposta neste estudo.

A conexão entre a teoria e a problemática se intensifica na medida em que a síndrome de Burnout se configura juridicamente como uma doença ocupacional (conforme anteriormente abordado) e encontra agravantes significativos na ausência de regulamentações sobre a desconexão digital. A literatura especializada e os documentos institucionais reforçam que o silêncio normativo acerca dessa questão revela-se conivente com a manutenção de práticas laborais abusivas, onde o trabalhador, cada vez mais exaurido, encontra-se desprotegido diante das novas formas de exploração no ambiente virtual.

2.4 A responsabilidade do empregador e a atuação estatal necessária

A responsabilidade do empregador diante da Síndrome de Burnout deve ser analisada sob os prismas jurídico, ético e social, especialmente considerando o crescente número de trabalhadores acometidos por distúrbios mentais decorrentes do ambiente laboral. Essa responsabilização pode se dar de forma subjetiva, quando comprovada a culpa do empregador (negligência, imprudência ou imperícia), ou objetiva, nas hipóteses em que o risco da atividade enseja a obrigação de indenizar independentemente de culpa, conforme preconizado no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. No contexto da saúde mental ocupacional, essa distinção é essencial para compreender a complexidade do dever de proteção e as falhas sistêmicas das empresas. Segundo Silva (2024), o reconhecimento do burnout como doença ocupacional implica na exigência de uma postura ativa por parte das organizações, que devem implementar ações de prevenção, diagnóstico precoce e acompanhamento adequado dos trabalhadores em risco.

A Constituição Federal de 1988 consagra no art. 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e no art. 6º, o direito à saúde como um direito social básico. Esses dispositivos evidenciam que a integridade física e psíquica do trabalhador é um bem jurídico tutelado, cuja preservação exige tanto o compromisso dos empregadores quanto a atuação efetiva do Estado. Entretanto, Carvalho et al. (2018) ressaltam que muitas

empresas mantêm uma postura omissiva, desconsiderando os impactos da pressão contínua, das metas inalcançáveis e da cultura da produtividade extrema na saúde mental de seus empregados. Essa negligência, longe de ser uma exceção, constitui um padrão estrutural que evidencia o despreparo institucional para lidar com os riscos psicossociais do trabalho contemporâneo.

Do ponto de vista normativo, os arts. 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem obrigações explícitas aos empregadores no tocante à segurança e saúde do trabalhador, impondo medidas preventivas e punitivas em caso de descumprimento. A Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01/2022) reforça esse dever ao detalhar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que inclui a identificação de fatores psicossociais e a adoção de medidas organizacionais que promovam o bem-estar mental no ambiente laboral. Entretanto, conforme destaca Maciel et al. (2024), a fiscalização ainda é ineficiente, e a atuação estatal se revela limitada diante do aumento de afastamentos por transtornos mentais, especialmente no setor de saúde, um dos mais afetados pela Síndrome de Burnout.

A atuação estatal, por sua vez, deve ir além da simples normatização, exigindo fiscalização ativa e efetiva das condições laborais, bem como a criação de políticas públicas específicas voltadas à saúde mental no trabalho. O Conselho Federal de Medicina (2019) reconhece a importância de ambientes laborais que respeitem os limites físicos e emocionais dos profissionais da saúde, salientando que o sofrimento psíquico não pode ser banalizado ou naturalizado nas práticas institucionais. Além disso, Da Silva (2023) pontua que a responsabilidade do empregador não se esgota na conformidade legal, mas se estende à gestão emocional dos recursos humanos, com políticas de escuta, acolhimento e valorização da subjetividade do trabalhador.

Diante desse cenário, torna-se necessário questionar se a atual concepção de responsabilidade patronal é suficiente para enfrentar a complexidade da Síndrome de Burnout como doença ocupacional. Embora haja consenso quanto à existência de um dever de cuidado, autores como Silva (2024) e Carvalho et al. (2018) alertam para a fragilidade dos mecanismos de responsabilização e a tendência das empresas em delegar ao indivíduo a culpa pelo adoecimento, eximindo-se da responsabilidade coletiva e estrutural. A crítica reside no fato de que, mesmo diante de um marco legal robusto, as práticas empresariais muitas vezes perpetuam a

invisibilidade da saúde mental, o que reforça a necessidade de medidas mais incisivas por parte do Estado.

Assim, a conexão entre os aspectos jurídicos da responsabilidade e a efetiva proteção da saúde mental dos trabalhadores exige uma leitura crítica das normas vigentes, bem como uma atuação articulada entre empregadores e Estado. A negligência empresarial frente aos riscos psicossociais, somada à lentidão estatal na fiscalização e na formulação de políticas públicas, contribui para a perpetuação do burnout como um fenômeno invisível, porém devastador, no contexto laboral contemporâneo.

2.5 O papel do Estado na fiscalização e regulamentação

A atuação do Estado na proteção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente frente ao crescimento de casos de Síndrome de Burnout, configura-se como um dos pilares essenciais para a consolidação de uma política pública efetiva de segurança e saúde no trabalho. No contexto brasileiro, tal responsabilidade encontra respaldo constitucional e legal, sendo amparada por normativas específicas e mecanismos de fiscalização, que embora existentes, muitas vezes se mostram insuficientes diante da complexidade da realidade laboral contemporânea. A ausência de regulamentação clara sobre temas emergentes, como a desconexão digital, evidencia lacunas que impactam diretamente na eficácia da tutela estatal.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a saúde como um direito social fundamental, nos termos do artigo 6º, e reforça no artigo 196 que ela é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos. No campo da saúde do trabalhador, essa determinação se concretiza através da atuação de órgãos específicos, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), responsável pela fiscalização das condições de trabalho e pelo cumprimento das normas regulamentadoras (NRs), como a NR-01. Esta norma estabelece diretrizes gerais de prevenção de riscos ocupacionais e obriga o Estado a normatizar, fiscalizar e aplicar penalidades quando as obrigações patronais não são cumpridas (BRASIL, NR-01, 2022).

A Lei nº 8.213/91, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, também confere ao Estado, por meio do artigo 19, § 4º, a responsabilidade de fiscalizar o cumprimento das normas relativas à saúde e segurança do trabalho, garantindo que os ambientes laborais sejam adequados e saudáveis. Em complemento, o Sistema Único de Saúde (SUS), instituído pela Lei nº 8.080/90, também assume papel relevante, pois é o principal articulador das políticas públicas de saúde, inclusive no que se refere à saúde mental dos trabalhadores, desempenhando ações de vigilância e atenção básica (BRASIL, 1990). No entanto, autores como Tomaz et al. (2020) apontam que, embora o SUS esteja presente na formulação de políticas, faltam iniciativas específicas voltadas para a prevenção da Síndrome de Burnout, sobretudo no setor público e entre profissionais da saúde.

Silva (2024) argumenta que a atuação estatal ainda é marcada por omissões relevantes no que tange à regulamentação do direito à desconexão digital, fator agravante do Burnout em tempos de hiperconectividade. O autor defende que a ausência de normas claras que limitem a extensão das jornadas via dispositivos eletrônicos compromete a efetividade das políticas de prevenção. Essa omissão acaba por permitir que empregadores exijam disponibilidade contínua de seus empregados, ultrapassando os limites saudáveis da relação laboral, e comprometendo os direitos fundamentais à saúde, ao descanso e à vida privada. A ausência de legislação específica é também ressaltada por Matos et al. (2023), que reforçam a urgência de o Estado regulamentar mecanismos de proteção contra a exaustão tecnológica.

Dados apresentados por Trembl et al. (2025) reforçam o aumento de casos de esgotamento profissional no Brasil, especialmente após a pandemia de COVID-19, contexto no qual o teletrabalho se expandiu sem o devido acompanhamento normativo. Esses autores apresentam uma base estatística que justifica a necessidade urgente de intensificação da ação estatal, tanto no que se refere à fiscalização das condições laborais quanto na atualização do marco regulatório. Maciel et al. (2024) seguem na mesma linha, apontando que os casos de Burnout na saúde pública cresceram significativamente, evidenciando a fragilidade das políticas institucionais de proteção psíquica no trabalho.

Embora as normativas existentes contemplem diretrizes gerais, como a NR-01 e a CLT, a ausência de regulamentações específicas e a baixa efetividade na fiscalização fragilizam a atuação estatal. Críticas são dirigidas, ainda, à morosidade

do legislador em adaptar-se às novas demandas do mundo do trabalho, como o uso excessivo de tecnologias e a sobreposição de jornadas. Silva (2024) ressalta que a resistência em reconhecer formalmente o direito à desconexão não apenas compromete a saúde dos trabalhadores, mas também configura omissão legislativa que perpetua violações de direitos fundamentais.

Diante desse cenário, torna-se evidente que, embora a Constituição e as leis infraconstitucionais atribuam ao Estado o dever de proteger a saúde do trabalhador, há limitações práticas e omissões relevantes que comprometem a eficácia dessa proteção. A atuação da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, por exemplo, sofre com escassez de recursos humanos e técnicos, dificultando a fiscalização em larga escala. Por fim, mesmo com os dispositivos legais existentes, sem uma atuação proativa, estratégica e responsiva do Estado, a regulamentação efetiva da saúde mental no ambiente de trabalho continuará sendo negligenciada.

2.2 Metodologia

A presente pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, tendo como procedimento metodológico a realização de revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, com ênfase na responsabilidade do empregador e na ausência de regulamentação do direito à desconexão digital. A coleta de dados foi realizada nas bases Google Acadêmico, SciELO, PubMed e bibliotecas virtuais, por meio da busca de livros, artigos científicos, teses, dissertações e sites institucionais relacionados ao tema. Foram utilizados descritores como “burnout”, “saúde mental”, “doença ocupacional”, “desconexão digital” e “responsabilidade civil”. Após a seleção do material conforme critérios de pertinência temática e atualidade, procedeu-se à leitura analítica, tabulação das informações relevantes e organização dos dados em categorias temáticas. Posteriormente, realizou-se a análise crítica e comparativa do conteúdo, com o objetivo de sistematizar os achados e responder às questões de pesquisa propostas.

2.3 Resultados e discussão

O presente estudo foi desenvolvido a partir de abordagem qualitativa e exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental. Inicialmente, procedeu-se à contextualização histórica das transformações no mundo do trabalho e à caracterização conceitual da Síndrome de Burnout. Em seguida, examinou-se o enquadramento jurídico da síndrome como doença ocupacional no ordenamento brasileiro. Posteriormente, analisou-se o impacto da ausência de regulamentação do direito à desconexão digital e, por fim, investigaram-se a responsabilidade do empregador e o papel do Estado na fiscalização e regulamentação da saúde mental laboral. A partir dessas etapas, foi possível sistematizar os principais resultados obtidos.

A análise das referências indicou que a Síndrome de Burnout está diretamente associada às transformações estruturais do mundo do trabalho, especialmente após a intensificação da lógica produtiva baseada em desempenho contínuo, metas agressivas e flexibilidade contratual.

Os estudos de Brunelli, Medeiros e Caram (2024) identificam que ambientes organizacionais com cobrança excessiva e ausência de suporte institucional apresentam maior incidência de esgotamento profissional. De forma convergente, Matos, Menezes e Nunes (2023) apontam que a cultura da performance e a hiperexigência permanente impactam negativamente a saúde mental, gerando absenteísmo, rotatividade e queda de produtividade.

Maciel et al. (2024), ao realizarem revisão de literatura dos últimos cinco anos, observaram elevada prevalência de sintomas compatíveis com Burnout entre profissionais da saúde, especialmente em contextos de jornadas extensas e escassez de recursos humanos.

A Tabela 1 sintetiza os principais fatores associados ao desenvolvimento da síndrome, conforme as referências analisadas.

Tabela 1 – Fatores organizacionais associados à Síndrome de Burnout

Fator identificado	Impacto observado	Referência
Metas excessivas e pressão por desempenho	Exaustão emocional e redução da realização profissional	Matos et al. (2023)
Jornadas prolongadas	Esgotamento físico e mental	Maciel et al. (2024)

Escassez de recursos humanos	Sobrecarga crônica	Tomaz et al. (2020)
Cultura organizacional competitiva	Despersonalização e isolamento	Brunelli et al. (2024)
Invisibilização do sofrimento psíquico	Subnotificação e atraso no diagnóstico	Carvalho et al. (2018)

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Os resultados indicam que o Burnout decorre predominantemente de fatores estruturais e organizacionais, e não de fragilidades individuais. Essa constatação confirma a hipótese de que o modelo produtivo contemporâneo constitui elemento central no desencadeamento da síndrome.

A análise normativa demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro já dispõe de dispositivos que permitem o enquadramento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional.

A Lei nº 8.213/1991 estabelece, em seu art. 20, §1º, que são consideradas doenças do trabalho aquelas adquiridas em função das condições em que o trabalho é realizado. A CID-11 classifica o Burnout sob o código QD85 como fenômeno relacionado exclusivamente ao contexto laboral (OMS, 2022).

Silva (2024) destaca que o reconhecimento jurídico depende da comprovação do nexo causal, frequentemente realizado por meio do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

A revisão da NR-01 (2022) ampliou o conceito de risco ocupacional para incluir riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A Tabela 2 sistematiza os principais fundamentos jurídicos identificados.

Tabela 2 – Fundamentos legais para o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional

Dispositivo normativo	Conteúdo relacionado	Aplicação ao Burnout
CF/88, art. 7º, XXII	Redução dos riscos inerentes ao trabalho	Dever de proteção à saúde mental
CLT, arts. 157 e 158	Obrigações de empregadores e empregados	Dever de prevenção
Lei 8.213/1991, art. 20	Doenças do trabalho	Enquadramento como doença ocupacional
NR-01 (2022)	Gerenciamento de riscos ocupacionais	Inclusão de riscos psicossociais

CID-11 (QD85)	Fenômeno ocupacional	Reconhecimento internacional
---------------	----------------------	------------------------------

Fonte: Brasil (1988; 1943; 1991; 2022); OMS (2022).

Os resultados indicam que o marco jurídico permite o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional, porém sua efetivação depende de prova pericial e consolidação jurisprudencial.

A investigação revelou inexistência de legislação específica no Brasil que regulamente o direito à desconexão digital.

Silva e Silva (2024) apontam que essa lacuna normativa contribui para a extensão informal das jornadas por meio de dispositivos eletrônicos. Costa e Feitosa (2024) indicam que a exposição contínua a demandas digitais eleva níveis de estresse e ansiedade.

Treml et al. (2025) demonstraram aumento progressivo de casos de Burnout no Brasil entre 2014 e 2024, com crescimento acentuado no período pós-pandemia, quando o teletrabalho se expandiu significativamente.

Tabela 3 – Tendência temporal da Síndrome de Burnout no Brasil (2014–2024)

Período analisado	Tendência observada	Contexto associado
2014–2019	Crescimento gradual	Intensificação produtiva
2020–2022	Aumento acentuado	Expansão do teletrabalho
2023–2024	Manutenção em níveis elevados	Hiperconectividade consolidada

Fonte: Treml et al. (2025).

Os dados indicam correlação entre intensificação digital do trabalho e crescimento dos casos de Burnout, confirmando a hipótese de que a ausência de regulamentação da desconexão contribui para o agravamento da síndrome.

A análise doutrinária demonstrou que a responsabilidade do empregador pode ser:

- Subjetiva, quando comprovada culpa;
- Objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Silva (2024) e Carvalho et al. (2018) apontam que empresas frequentemente adotam medidas reativas, sem alterar a estrutura organizacional que gera o adoecimento.

Maciel et al. (2024) destacam crescimento de afastamentos por transtornos mentais no setor da saúde, indicando falhas preventivas institucionais.

Os documentos analisados demonstram que o Estado possui dever constitucional de proteção à saúde (CF/88, art. 196). Contudo, Silva (2024) e Matos et al. (2023) identificam omissão legislativa quanto à desconexão digital.

Tomaz et al. (2020) apontam insuficiência de políticas específicas no SUS voltadas à prevenção do Burnout.

Os resultados indicam que, embora exista base normativa ampla, há fragilidade na fiscalização e ausência de regulamentação específica.

Os resultados confirmam a hipótese inicial de que a ausência de regulamentação do direito à desconexão digital contribui para o agravamento da Síndrome de Burnout.

Os achados convergem com estudos recentes (2023–2025) que apontam a hiperconectividade como fator estruturante do esgotamento profissional. A comparação entre o marco normativo existente e a prática organizacional evidencia discrepância entre previsão legal e efetividade.

Enquanto o ordenamento jurídico reconhece a saúde como direito fundamental, a ausência de norma específica sobre desconexão digital cria lacuna operacional. Essa lacuna fragiliza a responsabilização patronal e dificulta a prevenção sistemática do adoecimento mental.

A comparação com estudos epidemiológicos recentes demonstra aumento consistente dos casos de Burnout no período de maior intensificação digital do trabalho, corroborando a relação entre hiperconectividade e esgotamento.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa abordou a Síndrome de Burnout como uma grave doença ocupacional, buscando compreender seus desdobramentos no ambiente de trabalho contemporâneo, especialmente em contextos marcados pela hiperconectividade digital. O estudo visou refletir sobre os impactos da ausência de uma regulamentação clara sobre o direito à desconexão, a responsabilidade do empregador diante do adoecimento mental do trabalhador e a atuação necessária por parte do Estado para garantir condições laborais que preservem a saúde e a dignidade humana.

Com base nas análises desenvolvidas ao longo do artigo, foi possível concluir que os trabalhadores estão cada vez mais expostos a jornadas exaustivas, metas inatingíveis e à sobrecarga emocional provocada pelo constante acesso a dispositivos eletrônicos e aplicativos de comunicação laboral. Essa realidade tem potencializado o surgimento de quadros de Burnout, revelando um ambiente corporativo que frequentemente ultrapassa os limites do razoável. A ausência de limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso prejudica a recuperação física e emocional dos indivíduos, tornando o espaço laboral um fator de risco para a saúde mental.

O objetivo geral proposto foi plenamente alcançado, uma vez que se demonstrou como o direito à desconexão representa um instrumento necessário para a prevenção do Burnout e como sua ausência configura um cenário de vulnerabilidade jurídica para o trabalhador. Foi possível identificar que o ordenamento jurídico ainda carece de regulamentação específica que garanta ao trabalhador o direito de não ser acionado fora do expediente, bem como instrumentos eficazes de responsabilização do empregador em casos de negligência com a saúde mental da equipe. A análise dos dispositivos legais existentes, embora relevantes, mostrou-se insuficiente frente à realidade imposta pelas novas dinâmicas do trabalho, evidenciando uma lacuna a ser preenchida tanto pelo legislador quanto pelos órgãos fiscalizadores.

A hipótese inicial de que a ausência de regulamentação do direito à desconexão contribui para o agravamento da Síndrome de Burnout foi confirmada ao longo da pesquisa, sendo reforçada pela análise das condições laborais atuais e pela crescente invisibilização das doenças de fundo psíquico no meio corporativo. Ficou evidente que a desatenção ao bem-estar mental do trabalhador, somada à precarização das relações de trabalho, favorece o surgimento e agravamento de quadros de exaustão física, emocional e profissional. Ainda que haja normativas gerais voltadas à saúde do trabalhador, não há, até o momento, uma estrutura normativa consolidada e aplicável ao cenário da hiperconexão.

É importante destacar que a pesquisa enfrentou limitações, principalmente no que diz respeito à ausência de uma investigação empírica direta, o que poderia enriquecer ainda mais a análise com dados estatísticos ou depoimentos de profissionais afetados pela síndrome. A abordagem teórica, apesar de consistente,

não permite generalizações absolutas, mas contribui significativamente para o debate jurídico e social sobre o tema.

Diante de todo o exposto, conclui-se que é urgente que o Estado assuma papel ativo na regulamentação do direito à desconexão como medida preventiva e reparadora dos danos causados pela Síndrome de Burnout. A proteção da saúde mental deve ser tratada como um direito fundamental do trabalhador, e não como uma concessão facultativa por parte dos empregadores. Somente com o fortalecimento da legislação, da fiscalização e da responsabilização efetiva será possível construir ambientes de trabalho mais saudáveis, respeitosos e alinhados com a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. **Burnout é doença do trabalho: entenda a Síndrome de Burnout**. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 maio 1943.

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

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora NR-01: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília, DF, 2022.

BRUNELLI, Letícia Faria; MEDEIROS, Isabela Cristina Toso; CARAM, Ana Lúcia Alves. Síndrome de burnout, o esgotamento profissional e o seu efeito nas organizações. **Revista Interciência & Sociedade**, Mogi Guaçu, v. 9, n. 2, 2024.

Disponível em:

<https://revista.francomontoro.com.br/index.php/interciencia/article/view/241>. Acesso em: 17 out. 2025.

CARVALHO, Edson Henrique de; OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Síndrome de burnout e a invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. **Revista UNISANTA – Ciências Sociais Aplicadas**, Santos, v. 7, n. 3, 2018. Disponível em:

<https://periodicos.unisanta.br/index.php/Cienciassociais/article/view/918>. Acesso em: 17 out. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Código de Ética Médica**. Brasília, DF, 2019.

COSTA, Bárbara Cruz Santos da; FEITOSA, Jessika Bezerra Silva. Síndrome de burnout: o impacto na gestão de pessoas e formas de prevenção. **Revista FT – Ciências da Saúde**, v. 28, ed. 133, abr. 2024. Disponível em: <https://revista.ft.com.br/article/view/133>. Acesso em: 17 out. 2025.

ENRIQUEZ, E. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **Revista de Administração de Empresas – eletrônica**, [S.l.], v. 5, n. 1, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Rq474m7CnFTX4KQsNcskF3j/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 out. 2025.

MACIEL, Matheus Augusto Pita et al. Síndrome de burnout em profissionais de saúde: uma revisão de literatura dos últimos 5 anos (2019–2024). **Journal of Medical and Biosciences Research**, v. 1, n. 5, p. 228–239, 2024. Disponível em: <https://journalmbr.com.br/article/view/105>. Acesso em: 17 out. 2025.

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina das empresas. **ID on line. Revista de Psicologia**, v. 17, n. 69, p. 338–358, dez. 2023. DOI: 10.14295/online.v17i69.3924. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3924>. Acesso em: 17 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-11)**. Genebra: OMS, 2022.

SILVA, Crisley Mikellen Amorim da; SILVA, Jackeline Sabino da. Síndrome de burnout: o impacto na saúde mental do colaborador no ambiente de trabalho. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 12, p. 01–18, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17.n.12-407. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/article/view/407>. Acesso em: 17 out. 2025.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 52–78, mar. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/5998>. Acesso em: 17 out. 2025.

SILVA, Mayara Gonçalves. Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. **Revista VISTACIEN – Revista Científica Multidisciplinar**, v. 1, n. 4, p. 163-175, 21 nov. 2023. DOI: 10.5281/zenodo.10183147. Disponível em: <https://vistacien.com.br/wp-content/uploads/2023/11/12-SINDROME-DE-BURNOUT-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO-163-175-3.pdf>. Acesso em: 17 out. 2025.

TOMAZ, Henrique Cisne et al. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. **Interface – Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 24, supl. 1, e190634, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/Interface.190634>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/hbmTNTyPqK9vZpX8fqJ8pMLC>. Acesso em: 17 out. 2025.

TREML, Maria Fernanda Quandt et al. Síndrome de burnout no Brasil (2014–2024): variações regionais e tendência temporal em um estudo epidemiológico. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. e20205479, p. 1–8, 2025. DOI: <https://doi.org/10.47693/rbmt.v23e20205479>. Acesso em: 17 out. 2025.