

O BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A OMISSÃO EMPRESARIAL: ANÁLISE À LUZ DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

BURNOUT AS AN OCCUPATIONAL DISEASE AND CORPORATE OMISSION:
ANALYSIS IN LIGHT OF ILO CONVENTION 190

Mirian Aparecida Caldas

Professora de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário Guairacá (Uniguairacá). Doutora, pela Universidad de León (ES), programa “Responsabilidad Juridica perspectiva multidisciplinar”. E-mail: Mirian.caldas@uniguairaca.edu.br.

RESUMO

O presente artigo analisa a responsabilidade jurídica do empregador ante a síndrome de burnout, compreendida como doença ocupacional relacionada a práticas organizacionais adoecedoras. A pesquisa parte da premissa de que o burnout resulta de um ambiente de trabalho marcado por metas abusivas, jornadas extenuantes e negligência quanto à saúde mental dos trabalhadores. Com abordagem interdisciplinar e fundamentação jurídica, o estudo examina os dispositivos constitucionais, infraconstitucionais e internacionais que impõem ao empregador o dever de prevenção dos riscos psicossociais. Destaca-se a importância da Convenção nº 190 da OIT, que, mesmo ainda não ratificada pelo Brasil, apresenta conceitos amplos de violência e assédio no trabalho e reforça a proteção à saúde mental como dimensão essencial do trabalho decente. O artigo conclui que a omissão patronal em adotar medidas preventivas ante o burnout configura violação de direitos fundamentais do trabalhador e enseja responsabilização trabalhista, civil e previdenciária. Além disso, defende-se que os princípios da Convenção nº 190, em harmonia com o ordenamento jurídico nacional, podem ser utilizados como fonte interpretativa para decisões judiciais e políticas públicas voltadas à promoção de ambientes laborais saudáveis.

Palavras-Chave: Doença Ocupacional. Burnout. Convenção nº 190 OIT.

ABSTRACT

This article analyzes the employer's legal responsibility in relation to burnout syndrome, understood as an occupational disease linked to harmful organizational practices. The research is based on the premise that burnout results from a work environment characterized by abusive targets, exhausting workloads, and neglect of workers' mental health. Through an interdisciplinary approach and legal foundation, the study examines constitutional, infraconstitutional, and international provisions that impose on employers the duty to prevent psychosocial risks. The article highlights the relevance of ILO Convention n° 190, which, although not yet ratified by Brazil, introduces broad definitions of violence and harassment in the workplace and reinforces mental health protection as a core dimension of decent work. It concludes that the employer's omission in adopting preventive measures against burnout constitutes a violation of the worker's fundamental rights and gives rise to labor, civil, and social security liability. Furthermore, it argues that the principles of Convention 190, in harmony with the national legal system, may be used as an interpretative source for judicial decisions and public policies aimed at promoting healthy work environments.

Keywords: Occupational Disease. Burnout. Convention n. 190 ILO.

INTRODUÇÃO

A síndrome do esgotamento profissional – ou burnout – passou a ser reconhecida pela Organização Mundial de Saúde como um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico de trabalho que não foi adequadamente gerenciado, conforme incluído na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (O Globo, 2023). Segundo Jornal da USP (2023), a síndrome acomete 30% dos trabalhadores brasileiros, sendo o Brasil o segundo país no ranking de casos diagnosticados no mundo, o que demonstra um cenário preocupante, no aspecto social, trabalhista e jurídico.

O contexto laboral marcado por jornadas de trabalho exaustivas, pressão a partir de metas abusivas, ausência de suporte psicossocial, cultura da hiperprodutividade, causa a condição ocupacional de esgotamento do trabalhador, gerando diversas consequências físicas e psicológicas.

No campo jurídico, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, impõe-se a discussão acerca do burnout como condição que impacta diretamente não apenas o trabalhador, mas também a empresa. O adoecimento leva, com frequência, ao afastamento do empregado de suas funções mediante atestado médico, gerando consequências jurídicas e econômicas para o empregador, que

assume a responsabilidade pelo pagamento da remuneração durante os primeiros quinze dias de afastamento, conforme do artigo 60, §3º, da Lei nº 8.213, de 1991. Trata-se, portanto, de um fenômeno que demanda análise à luz dos deveres patronais de prevenção e de promoção da saúde no ambiente laboral, colocando a responsabilidade jurídica do empregador como elemento central de reflexão no campo em análise.

Nesse sentido, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 2019, representa um marco normativo internacional ao reconhecer o direito de todos os indivíduos a um ambiente de trabalho livre de assédio e qualquer forma de violência (Brasil, 2023a). Embora o texto não mencione expressamente o burnout, sua abrangência conceitual alcança situações de sofrimento psíquico decorrentes da exposição prolongada a práticas laborais abusivas, assédio moral organizacional, metas desumanas e ausência de proteção à saúde mental no ambiente de trabalho, o que vai ao encontro do tema do presente artigo.

Diante desse cenário, a presente pesquisa parte do seguinte problema: Em que medida a omissão do empregador na prevenção do burnout pode configurar violação de normas internacionais de proteção ao trabalho decente, notadamente da Convenção nº 190 da OIT, e ensejar responsabilização jurídica à luz do ordenamento jurídico brasileiro? Para enfrentá-lo, adota-se uma perspectiva crítica e interdisciplinar, articulando fundamentos do direito do trabalho, do direito constitucional e dos direitos humanos.

Para atingir o objetivo da pesquisa, o artigo está estruturado em quatro seções. A primeira seção aborda os aspectos conceituais do burnout como doença ocupacional. A segunda examina os deveres legais e constitucionais do empregador ante os riscos psicossociais. A terceira apresenta a Convenção nº 190 da OIT e sua relação com o ordenamento brasileiro, analisando, ainda, como a omissão do empregador na prevenção do burnout pode ensejar responsabilização.

I. O BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL E SEU ENQUADRAMENTO JURÍDICO

O burnout tem sido cada vez mais reconhecido como um problema de saúde pública, dado sua associação não apenas a impactos psicológicos relevantes – como quadros depressivos –, mas também a efeitos socioeconômicos expressivos, como o aumento do absenteísmo, da rotatividade e dos custos previdenciários (Russo; Vieira, 2019).

Segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), o burnout é conceituado como uma síndrome resultante de um estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem gerenciado, tendo como sintomas: a sensação de falta de energia, exaustão; aumento da distância mental em relação ao trabalho ou sen-

timentos negativos relacionados a ele; sensação de ineficácia e falta de realização. Trata-se de um fenômeno ocupacional, pois se relaciona ao ambiente de trabalho, não devendo ser utilizado para se referir a experiências em outros âmbitos de vida (CID-11, 2025).

A síndrome de burnout manifesta-se por um conjunto de sintomas físicos, emocionais e comportamentais, que incluem dores corporais, distúrbios gastrointestinais e cardiovasculares, cansaço extremo, insônia, alteração de apetite, irritabilidade, desânimo, tristeza profunda, exaustão emocional, afastamento das relações pessoais e diminuição da sensação de realização profissional. Esses sinais, em geral, decorrem do acúmulo de tarefas, da sobrecarga de responsabilidade e da pressão constante no ambiente laboral. O diagnóstico, por sua vez, é complexo e exige avaliação clínica criteriosa por profissional de saúde mental, e o seu reconhecimento precoce é essencial para a adoção de medidas terapêuticas e estratégias de prevenção eficazes (Glossário de Saúde do Einstein).

Apesar de poder acometer qualquer profissão, determinadas categorias profissionais que são submetidas a níveis elevados de exigência, cobrança e sobrecarga são atingidas de modo significativo, a exemplo dos profissionais de saúde e profissões relacionadas ao cuidado e serviços essenciais. Pesquisa recente aponta que há predominância de estudos acadêmicos acerca do trabalhador de saúde, pois ambientes hospitalares são considerados os locais com maior risco ocupacional de provocar doenças mentais entre esses trabalhadores, especialmente na enfermagem e na medicina, em razão da sobrecarga, da multiplicidade de funções e da precariedade das condições de trabalho (Jarruche; Mucci, 2021).

Alguns países, como a Suécia, já classificam a síndrome como transtorno psiquiátrico, enquanto na França sua aceitação ocorre de modo restrito a certas categorias profissionais (Russo; Vieira, 2019). No Brasil, a Portaria nº 1.339, de 1999, reconheceu formalmente o burnout como doença relacionada ao trabalho, classificando-o dentro do grupo V da CID-10 “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho” (Brasil, 1999).

Em vista disso, compreender a síndrome de burnout implica reconhecer os impactos dos riscos organizacionais e das interações interpessoais no ambiente laboral sobre a saúde mental do trabalhador. Trata-se de um fenômeno diretamente ligado à lógica de supervalorização da produtividade em detrimento do fator humano, sustentada por práticas de violência simbólica, verbal, psicológica e até mesmo remuneratória, que operam como formas de opressão e contribuem para o adoecimento psíquico dos trabalhadores (Silva, 2024).

É evidente que a saúde do trabalhador está interligada a fatores labor-ambientais; no entanto, esta não é influenciada apenas por aspectos físicos do meio ambiente de trabalho – deve-se considerar com destaque a saúde do trabalhador, especialmente ao analisar-se a dinâmica complexa da manifestação ambiental do trabalho (Silva, 2024).

As observações do autor evidenciam a necessária compreensão ampliada da saúde do trabalhador, ao destacar que o adoecimento psíquico não decorre apenas de fatores físicos ou ergonômicos do ambiente de trabalho, mas sobretudo das relações sociais e da estrutura organizacional que o permeiam. A síndrome de burnout, nesse contexto, emerge como expressão concreta de um modelo de gestão que privilegia metas e produtividade em detrimento da subjetividade e da dignidade do trabalhador. As formas sutis – e nem sempre visíveis – de violência simbólica, associadas à pressão constante, ao assédio moral e à precarização das condições laborais, tornam-se catalisadoras do sofrimento mental. Portanto, o burnout não pode ser compreendido isoladamente como uma condição clínica individual, mas como um reflexo das lógicas institucionais de funcionamento do trabalho.

Dessa forma, compreender o burnout a partir de suas causas organizacionais e relacionais permite ultrapassar a visão individualizante do adoecimento e reconhecê-lo como um fenômeno estrutural, vinculado diretamente às condições em que o trabalho é prestado. Com isso, torna-se indispensável examinar como o ordenamento jurídico brasileiro tem tratado a síndrome de burnout, especialmente no que se refere ao seu reconhecimento como doença do trabalho e às implicações legais decorrentes dessa qualificação, com vista à responsabilização patronal e à garantia dos direitos sociais assegurados ao trabalhador pela legislação brasileira.

A síndrome pode ser juridicamente enquadrada dentro do conceito de acidente de trabalho, conforme estabelecem os artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213, de 1991. O artigo 19 define acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução – permanente ou temporária – da capacidade para o trabalho (Brasil, 1991).

Já o artigo 20, em seus incisos I e II, equipara expressamente a acidente de trabalho as doenças profissionais e as do trabalho, desde que diretamente relacionadas às condições em que o labor é prestado¹.

Ou seja, são elementos indispensáveis para o reconhecimento jurídico do acidente de trabalho a presença do nexo de causalidade e da lesividade. O nexo causal estabelece a necessária vinculação entre a atividade desempenhada e o

1 “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - 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;

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.” (Brasil, 1991).

surgimento da enfermidade, ao passo que a lesividade traduz a existência de dano físico ou psíquico que compromete a saúde e a capacidade laborativa do trabalhador. A demonstração desses requisitos é fundamental para que a síndrome de burnout seja juridicamente reconhecida como doença ocupacional, habilitando o trabalhador aos direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes.

Em outras palavras,

As doenças profissionais, também conhecidas por doenças profissionais típicas, são as desencadeadas pelo exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador ou pelas condições de trabalho às quais ele está submetido. Nessa hipótese, o nexo causal entre doença e a atividade é presumido, bastando comprovar o adoecimento e a prestação de serviço na atividade (Franco *et. al.*, 2019, p. 5).

Assim, quando demonstrado o nexo entre o ambiente organizacional e o desenvolvimento da síndrome, é plenamente possível o reconhecimento do burnout como doença do trabalho, com os mesmos efeitos jurídicos do acidente típico, como a concessão do benefício por incapacidade temporária acidentária, a garantia de estabilidade provisória e a obrigatoriedade de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), conforme prevê o artigo 22 da Lei nº 8.213, de 1991.

Conforme Franco *et. al.* (2019), haja vista a impossibilidade de criação de um rol taxativo contemplando todas as hipóteses de doenças profissionais e do trabalho, o §2º do artigo 20 da mencionada Lei dispõe que, em caso de doença não incluída nos incisos I e II do artigo 20, que tenha resultado das condições em que o trabalho é executado e relacionando-se com ele diretamente, considerar-se-á acidente de trabalho. Significa, portanto, que se o trabalho de alguma forma colaborar para o surgimento ou a piora da patologia (hipótese da chamada teoria da concausa), está configurada a doença profissional e do trabalho ou o acidente de trabalho, ainda que o quadro do trabalhador derive de causas degenerativas não relacionadas ao ambiente de trabalho em si.

Especificamente em relação à síndrome de burnout, a caracterização do nexo causal exige atenção diferenciada, uma vez que o diagnóstico, por si só, não encerra a análise jurídica. Como observa Silva (2024), a correta apuração da síndrome em contexto judicial, sobretudo quando contestada pelo empregador, demanda a realização de perícia multiprofissional, com a participação de especialistas em psiquiatria, psicologia e também um profissional com conhecimento técnico na organização da atividade econômica exercida pela empresa, a fim de possibilitar avaliação tanto da estrutura organizacional quanto das atividades concretamente desempenhadas pelo trabalhador. A perícia restrita à pessoa do trabalhador, desprovida dessa análise contextual, pode conduzir a conclusões imprecisas, seja no reconhecimento da existência da síndrome, seja no indeferimento indevido de seu enquadramento jurídico.

De fato, a dificuldade na configuração donexo causal em casos de burnout decorre, em boa parte, da própria complexidade do diagnóstico. Como expõem Teixeira e Fonseca (2022), além da subnotificação recorrente nas doenças mentais ocupacionais, há dificuldades objetivas em atribuir exclusivamente ao trabalho a etiologia dos transtornos psíquicos, já que muitos dos sintomas são comuns a diversas patologias psiquiátricas. Acrescentam, ainda, que

Na atuação prática é muito difícil que o médico do trabalho ou perito vinculado à Previdência Social consiga analisar adequadamente a relação do trabalho com o transtorno mental diagnosticado, o que nos faz crer que há um número muito maior de afastamentos do trabalho que possuem como causa a organização do trabalho (Teixeira; Fonseca, 2022, p. 53).

Outro desafio para o correto diagnóstico do burnout decorre da semelhança de seus sintomas com quadros depressivos clássicos, o que dificulta tanto a identificação clínica quanto o adequado enquadramento jurídico da enfermidade como ocupacional. Nesse sentido, Teixeira e Fonseca (2022) destacam que, em muitos casos, a depressão pode ser apresentada como um estágio do burnout, dificultando seu reconhecimento como doença do trabalho e, por consequência, o acesso aos direitos decorrentes.

Cumprê observar que, por força do Decreto-Lei nº 6.042, de 2007, a síndrome de burnout passou a ser tratada como doença profissional equiparada ao acidente de trabalho, viabilizando o afastamento do trabalhador mediante a concessão do benefício por incapacidade temporária acidentária. O reconhecimento da natureza ocupacional do afastamento garante ao trabalhador não apenas a estabilidade provisória no emprego, prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213, de 1991, mas também eventual reparação por danos morais e materiais na esfera trabalhista, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que responsabiliza o empregador pelos danos físicos, mentais e emocionais decorrentes do labor, com fulcro nos artigos 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal (Franco *et al.*, 2019).

No entanto, dentre os principais entraves para a efetiva consecução desses direitos estão a resistência empresarial em admitir a origem ocupacional do adoecimento, muitas vezes vinculada à tentativa de evitar responsabilizações e encargos trabalhistas e previdenciários; a negligência médica, que pode se manifestar tanto na subnotificação quanto na inadequada caracterização do quadro clínico como decorrente do ambiente laboral; e a ausência de protocolos claros e padronizados por parte do INSS e demais órgãos competentes, o que gera insegurança jurídica e dificulta o reconhecimento do nexocausal entre a atividade desempenhada e o desenvolvimento da síndrome. Esses fatores, combinados, acabam por invisibilizar a condição dos trabalhadores afetados e dificultar o acesso a direitos como

o benefício por incapacidade temporária acidentária, a estabilidade provisória e a reabilitação profissional.

2. OMISSÃO EMPRESARIAL E DEVER JURÍDICO DE PREVENÇÃO

A saúde do trabalhador, inserida no rol dos direitos humanos fundamentais, integra o conjunto das necessidades básicas inerentes à dignidade da pessoa humana, constituindo expressão concreta do mínimo existencial. Por essa razão, deve ser rigorosamente protegida tanto pelo empregador, no âmbito das relações laborais, quanto pelo Estado, por meio de sua função regulatória e fiscalizatória. A inobservância desse direito fundamental, especialmente nas situações configuradas como acidente de trabalho, exige resposta efetiva e adequada do ordenamento jurídico (Almeida; Oliveira, 2024).

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece, em nível constitucional, o dever de o empregador assegurar um ambiente laboral seguro e saudável, impondo-lhe a obrigação de adotar medidas efetivas para reduzir os riscos inerentes ao trabalho. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, ao elencar os direitos sociais dos trabalhadores, assegura expressamente a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988). Esse comando normativo traduz a consagração do chamado dever geral de proteção, o qual não se limita à prevenção de acidentes físicos, mas abrange igualmente os riscos de natureza psicossocial, como aqueles que conduzem ao adoecimento psíquico do trabalhador, a exemplo do burnout.

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça essa obrigação protetiva, ao estabelecer deveres específicos ao empregador no tocante à saúde e à segurança do ambiente laboral. De acordo com o artigo 157 da CLT, compete à empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e de medicina do trabalho, além de instruir seus empregados quanto às precauções a serem adotadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho (Brasil, 1943). Complementarmente, o artigo 158 disciplina as responsabilidades do empregado, demonstrando que a prevenção dos riscos é um dever compartilhado, mas cuja gestão estrutural recai prioritariamente sobre o empregador, em razão de sua posição de comando na organização empresarial.

Ainda sob a ótica constitucional, a responsabilidade do empregador pela preservação da saúde mental dos trabalhadores conecta-se ao princípio da função social da empresa, previsto no artigo 170, inciso III, da Constituição Federal. Ao reconhecer a empresa como agente econômico que deve respeitar, além da livre iniciativa, valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana, o texto constitucional reafirma a centralidade do ser humano no desenvolvimento econômico. Nessa linha, Diniz (2018) esclarece que o exercício da atividade empresarial não se limita à obtenção de lucro, mas deve atender à sua função social, promo-

vendo o bem-estar coletivo, gerando empregos, melhorando a qualificação da mão de obra, respeitando o meio ambiente e assegurando condições de trabalho dignas, compatíveis com a proteção da saúde física e mental do trabalhador.

Adicionalmente, o artigo 225 da Constituição consagra o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que, em interpretação ampliada, abrange também o meio ambiente do trabalho em sua dimensão física e psicossocial. Como explana Leite:

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas nas normas técnicas da CLT e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho (Leite, 2022, p. 1.318).

Tal conceito deve ser interpretado de modo sistemático, abrangendo-se as normas previstas nos artigos 200, VII, 7º, XXII e XXVIII, da Constituição Federal², de modo a garantir uma proteção integral à saúde do trabalhador, não apenas sob o viés físico ou técnico, mas também considerando os aspectos psicossociais do ambiente laboral. Essa leitura ampliada reforça o entendimento de que o direito a um trabalho digno e saudável está intrinsecamente ligado à promoção da saúde mental, à prevenção de riscos organizacionais e à preservação da dignidade da pessoa humana no contexto produtivo.

Nesse sentido, Almeida e Oliveira (2024) esclarecem que, ao garantir proteção ao meio ambiente, a Constituição abarca todos os aspectos ambientais necessários à sadia qualidade de vida do ser humano, incluindo o ambiente laboral, espaço no qual o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva. A proteção do meio ambiente do trabalho, portanto, visa assegurar ao empregado o exercício de suas funções em condições dignas, livres de fatores que comprometam sua saúde física e mental, sendo o cuidado com um ambiente laboral saudável reconhecido como verdadeiro direito fundamental. Além disso, como destacam

2 Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (Brasil, 1988).

as autoras, o desrespeito a essas condições pode configurar trabalho degradante, por expor o trabalhador a riscos e a penosidades incompatíveis com sua dignidade (Almeida; Oliveira, 2024).

A violação ao meio ambiente do trabalho, portanto, não acarreta apenas consequências no campo da saúde física e mental do trabalhador, mas também representa ofensa direta à sua dignidade enquanto sujeito de direitos. O ambiente laboral degradado, marcado por pressões excessivas e desconsideração da condição humana, transforma o trabalhador em mero instrumento da lógica produtivista empresarial. Nesse contexto, as agressões à saúde mental, promovidas por ambientes organizacionais adoecedores, traduzem-se em grave afronta aos princípios constitucionais que fundamentam a ordem econômica e social. Como explanam Almeida e Oliveira,

As agressões à saúde mental no meio ambiente do trabalho atentam contra a dignidade da pessoa humana na medida em que a busca por produtividade, metas e resultados se sobrepõem ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, tratando o trabalhador como instrumentos dos fins empresariais. A extrapolação do poder de direção da empresa torna a relação de trabalho indigna, coisificando o trabalhador e atentando contra a dignidade da pessoa humana (Almeida; Oliveira, 2024, p. 7-8)

Nesse contexto, a responsabilidade do empregador pela proteção da saúde do trabalhador abrange tanto deveres de abstenção quanto de prestação positiva. No primeiro aspecto, impõe-se à empresa a obrigação de se abster de práticas que violem o direito do empregado ao tempo de descanso e que exponham sua saúde mental a riscos psíquicos decorrentes da organização do trabalho (Silva, 2024).

No aspecto prestacional, cabe-lhe o cumprimento rigoroso das normas de saúde e de segurança previstas na Constituição, na legislação infraconstitucional, nas normas regulamentadoras e nos instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, como tratados e convenções da OIT, além do conjunto de Normas Regulamentadoras (NRs), com especial destaque para o dever de prevenção de danos à integridade física e mental do trabalhador (Silva, 2024).

Nessa conjuntura, as Normas Regulamentadoras (NRs) desempenham papel central na concretização dos deveres de segurança e de saúde ocupacional. A NR-1, especialmente após a atualização promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 2020, ao instituir o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), estabelece que o empregador deve identificar, averiguar e controlar todos os riscos ocupacionais, incluindo expressamente os riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho (Brasil, 2025).

A Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), reforça a importância da atuação institucional na proteção da saúde global dos trabalhadores, até mesmo no tocante aos fatores psicossociais. De acordo com a norma, a CIPA tem por finalidade a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho, bem como o acompanhamento das ações que garantam condições adequadas de saúde, segurança e bem-estar no ambiente laboral (Brasil, 2022). Considerando que a síndrome de burnout pode ser juridicamente equiparada a acidente de trabalho, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213, de 1991, a CIPA revela-se como instrumento estratégico para a identificação dos fatores de risco dentro do ambiente de trabalho à implementação de medidas preventivas. Ações como rodas de escuta, campanhas internas sobre saúde mental, encaminhamentos ao setor de apoio psicossocial e reuniões periódicas sobre bem-estar psíquico podem – e devem – ser incorporadas às práticas da CIPA, enquanto reflexo do dever geral de proteção que recai sobre o empregador.

Complementarmente, a NR-17, que disciplina a ergonomia, embora historicamente voltada aos aspectos físicos da atividade laboral, vem sendo interpretada de forma ampliativa para abarcar fatores psicossociais (Brasil, 2023c), considerando que a organização do trabalho, as exigências emocionais, a pressão por metas e o ritmo excessivo podem desencadear adoecimento mental, como ocorre nos quadros de burnout. A inobservância dessas obrigações regulamentares não apenas compromete o meio ambiente de trabalho, mas também traduz afronta direta aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Além das normas atualmente vigentes, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 3.588, de 2020, que propõe a criação de uma Norma Regulamentadora específica voltada à gestão da saúde mental dos trabalhadores. A proposta reconhece a lacuna existente na legislação infraconstitucional e busca estabelecer diretrizes objetivas para prevenção, diagnóstico precoce e tratamento de transtornos mentais decorrentes do ambiente de trabalho (Brasil, 2020). Tal iniciativa evidencia o reconhecimento, no âmbito legislativo, da necessidade de regulamentação mais robusta sobre os riscos psicossociais, especialmente diante do aumento expressivo de casos de burnout e outras síndromes relacionadas à organização do trabalho. Caso aprovado, o projeto poderá representar um importante avanço na proteção normativa à saúde mental no ambiente laboral e no fortalecimento do dever jurídico de prevenção imposto ao empregador.

Nesse sentido, o cumprimento das obrigações preventivas nessa seara não constitui mera faculdade empresarial, mas expressão concreta da função social da atividade econômica. Ao desenvolver sua atividade produtiva, o empresário não visa exclusivamente o lucro, mas assume, nos termos constitucionais, compromissos que envolvem a proteção dos trabalhadores sob sua direção, a redução das desigualdades sociais e a observância de condições laborais dignas e segu-

ras. Como destaca Diniz (2018), a propriedade empresarial deve ser exercida de modo a atender à função social, o que abrange, entre outros aspectos, a adoção de práticas assistenciais e protetivas em favor de seus empregados, em conformidade com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da justiça social:

A propriedade empresarial deverá atender à função social, exigida pela Carta Magna (arts. 5º, XXII, 182, §2º, e 186); por isso o empresário exercerá sua atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de forma a prevalecer a livre concorrência sem que haja abuso de posição mercadológica dominante, procurando proporcionar meios para a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados [...] (Diniz, 2018, p. 395).

Desse modo, a omissão de o empregador adotar políticas efetivas de prevenção ao burnout representa a violação de direitos individuais do trabalhador e também afronta à função social da atividade empresarial.

A proteção da saúde mental do trabalhador constitui dever jurídico inafastável do empregador, inserido no conjunto das obrigações constitucionais e infraconstitucionais que norteiam o exercício da atividade econômica sob a perspectiva da função social da empresa. O descumprimento desse dever preventivo, especialmente no que concerne à adoção de medidas eficazes de identificação e de controle dos riscos psicossociais – como determina a legislação nacional e as Normas Regulamentadoras –, compromete tanto a integridade física e psíquica dos trabalhadores quanto fere os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Assim, a necessária promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, em sua dimensão física e psicossocial, não pode ser dissociada do respeito à dignidade humana e à valorização do trabalho, pilares essenciais da ordem jurídica constitucional brasileira. Sob essa perspectiva, a abordagem internacional desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente por meio da Convenção nº 190, assume relevante papel complementar ao robustecer e atualizar os parâmetros normativos voltados à prevenção da violência e do adoecimento mental no contexto laboral.

3. CONVENÇÃO 190 DA OIT E PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 2019, representa um marco normativo internacional ao reconhecer, de forma abrangente, a violência e o assédio no mundo do trabalho como violações dos direitos humanos e como práticas incompatíveis com o trabalho decente. O texto da Convenção afirma que todos os indivíduos têm direito a um ambiente laboral livre de qualquer forma de violência e assédio, até mesmo de natureza psicológica, sexual, física e econômica, adotando uma abordagem inclusiva e sensível ao gênero – incluindo a violência e o assédio com base no gênero, mas não limitando a isso. O instrumento destaca a necessidade de promover uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo, na dignidade da pessoa humana e na segurança para todos os sujeitos envolvidos nas relações laborais (OIT, 2019).

O texto adota um conceito ampliado e inovador de violência e de assédio no mundo do trabalho, definindo-os, em seu artigo 1º, como

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (OIT, 2019, p. 2).

A norma amplia a compreensão tradicional de violência laboral, ao prever que as práticas abusivas podem decorrer não apenas de interações interpessoais diretas, mas também de condições estruturais relacionadas à organização do trabalho. Assim, reconhece que ambientes laborais adoecedores, marcados por assédio sistemático, sobrecarga, metas abusivas e pressão contínua, configuram formas de violência institucional ou organizacional. Além disso, a Convenção estabelece que tais práticas impactam a saúde mental e física dos trabalhadores, comprometem sua dignidade e geram consequências negativas não apenas à pessoa, mas também à produtividade, à reputação institucional e à própria sustentabilidade empresarial (OIT, 2019).

Ambientes marcados por metas desumanas, ritmos extenuantes, jornadas prolongadas, pressão por desempenho e práticas gerenciais autoritárias inserem-se nesse conceito como formas de violência organizacional, porque provocam desgaste emocional contínuo, minam a autoestima do trabalhador e geram sofrimento psíquico. Nesse contexto, a síndrome de burnout não deve ser compreendida como um fenômeno isolado ou exclusivamente clínico, mas como consequência direta e previsível de um meio ambiente de trabalho violador, que opera de forma sistemática em afronta à dignidade da pessoa humana e aos princípios do trabalho decente, tal como consagrados na Convenção nº 190.

O documento também estabelece obrigações concretas aos Estados que a ratificarem e aos empregadores, impondo a adoção de medidas preventivas eficazes. Entre elas, destacam-se: a proibição legal da violência e do assédio, a formulação de políticas específicas, a implementação de estratégias de prevenção, o acesso a mecanismos de reparação, o fortalecimento da fiscalização e a inclusão dos riscos psicossociais na gestão da saúde e da segurança do trabalho (OIT, 2019). Ao prever que o empregador deve considerar os riscos psicossociais em suas políticas internas e no processo de identificação e de controle de perigos laborais, a Convenção aproxima-se diretamente da problemática da síndrome de burnout, cuja origem está vinculada justamente a fatores organizacionais estruturais, como dito.

Além disso, a Convenção nº 190 articula-se com o conceito ampliado de trabalho decente e com os direitos fundamentais no trabalho definidos pela OIT, ao incorporar a dimensão psicossocial e subjetiva da dignidade do trabalhador. Isso amplia o campo de responsabilização jurídica dos empregadores, especialmente quando mantêm práticas de gestão que naturalizam o sofrimento psíquico como consequência inevitável da produtividade. Nesse sentido, Faria e Alvarenga (2021) ressaltam que a banalização da violência no ambiente de trabalho, bem como seus impactos na saúde mental dos trabalhadores, está associada às transformações recentes nas formas de organização do trabalho, as quais têm favorecido o surgimento de práticas lesivas e normalizado seus efeitos. Os autores destacam que o enfrentamento dessas condutas deve ser contínuo e sistemático, a fim de evitar a repetição de dinâmicas adoecedoras e impedir a escalada dos prejuízos psíquicos no contexto laboral, historicamente negligenciados.

Assim, a adesão à Convenção nº 190 – ainda pendente de conclusão no Brasil³ – oferece uma sólida base normativa para a consolidação de políticas públicas e diretrizes voltadas à saúde mental no trabalho, fornecendo parâmetros objetivos para a avaliação das condutas empresariais omissivas. Mesmo antes da ratificação formal, seus princípios já podem ser utilizados como fonte interpretativa na aplicação de normas constitucionais e infraconstitucionais e para reforçar decisões judiciais (Melo; Matta, 2022), especialmente em temas relacionados à dignidade

3 No Brasil, o processo de ratificação da Convenção nº 190 da OIT teve início formal em março de 2023, encaminhada pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, com pedido de aprovação do tratado internacional que reconhece a violência e o assédio no mundo do trabalho como violações de direitos humanos (Brasil, 2023b). Conforme o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal, compete exclusivamente ao Congresso Nacional aprovar tratados, convenções e atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos ao país (Brasil, 1988). A ratificação, uma vez concluída, integrará o ordenamento jurídico nacional e fortalecerá o dever jurídico de prevenção imposto aos empregadores, especialmente no que se refere à proteção da saúde mental dos trabalhadores e ao combate aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

da pessoa humana, à função social da empresa e ao meio ambiente de trabalho em sua dimensão psicossocial.

Frisa-se que a ratificação da Convenção nº 190 pelos Estados-membros é considerada essencial para consolidar, no plano jurídico interno, o compromisso formal com a prevenção e a eliminação da violência e do assédio no trabalho. Isso envolve não apenas a internalização dos princípios orientadores da norma internacional, mas também a adoção de legislações específicas, a implementação de políticas públicas adequadas e a criação de mecanismos eficazes de denúncia, de monitoramento e de resolução de conflitos, em consonância com os parâmetros do Direito Internacional do Trabalho (Faria; Alvarenga, 2021).

Nesse sentido vêm sendo alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho, como no caso a seguir:

[...] 4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR FIXADO. ASSÉDIO MORAL. CARÁTER CONSTANTE DA VIOLÊNCIA PRATICADA NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONVENÇÃO 190 DA OIT. EFICÁCIA IRRADIANTE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO. MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. QUESTÕES DE GÊNERO SUBJACENTES. (...) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR FIXADO. ASSÉDIO MORAL. CARÁTER CONSTANTE DA VIOLÊNCIA PRATICADA NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONVENÇÃO 190 DA OIT. EFICÁCIA IRRADIANTE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO. MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. QUESTÕES DE GÊNERO SUBJACENTES. **A Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, apresenta em seu art. 1º conceito amplo de violência e assédio no trabalho, abrangendo não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente. Independentemente da ratificação de Convenções da OIT que tratem de temas principais ou acessórios da temática “Saúde e Segurança do Trabalho”, que foi erigida ao patamar de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, é indispensável que o direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal) exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua **eficácia irradiante, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcan-**

ce próprios dos direitos fundamentais que os impactem. No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII, e 225, caput, da Constituição Federal), deve ter seu núcleo essencial informado pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o princípio pro homine (art. 19.8 da Constituição da OIT), deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Por tais razões, a Convenção 190 da OIT deve ser observada como alicerce na interpretação jurídica de princípios e regras do direito interno que se apliquem, em abstrato, a situações de violência e assédio de qualquer natureza no mundo do trabalho. A subsistência material da conduta de violência ou de assédio, se única, continuada, divisível ou indivisível, é elemento secundário para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração consiste nas consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, praticada uma ou mais vezes, visar, causar ou for capaz de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, será ela configurada como ato de violência e assédio nas relações de trabalho. Observa-se, portanto, que o âmbito objetivo da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se mais amplo que o tradicionalmente concebido. Afinal, majoritariamente, a doutrina atribui ao conceito de assédio moral a existência de condutas reiteradas, de modo a considerar a continuidade da lesão aos direitos da personalidade dos trabalhadores como um requisito essencial à caracterização do assédio. Como visto, à luz da Convenção n. 190 da OIT, a continuidade ou reiteração da conduta lesiva, no ambiente de trabalho, é dispensável para a configuração de violência e assédio no trabalho (grifo nosso) (Brasil, 2024).

Esse posicionamento jurisprudencial reforça a compreensão de que a Convenção nº 190, ainda que antes de sua incorporação formal ao ordenamento jurídico brasileiro, já influencia a interpretação das normas constitucionais e infra-constitucionais no âmbito das relações de trabalho. A leitura sistemática promovida pelo TST evidencia que práticas organizacionais que geram ou intensificam

o sofrimento psíquico dos trabalhadores, como aquelas relacionadas ao burnout, podem ser juridicamente enquadradas como formas de violência no trabalho, sujeitas à responsabilização civil do empregador. Nesse cenário, torna-se imprescindível examinar de que maneira a omissão patronal na prevenção do adoecimento mental, especialmente em contextos organizacionais extenuantes, pode ensejar a responsabilização jurídica com base nos princípios já vigentes no direito brasileiro, e em diálogo com os parâmetros estabelecidos pela Convenção nº 190.

A omissão empresarial na prevenção de práticas organizacionais abusivas, como aquelas que culminam na síndrome de burnout, pode configurar afronta direta aos compromissos assumidos no plano internacional com a promoção do trabalho decente. Nos termos do artigo 5º da Convenção nº 190 da OIT, é dever de os Estados promoverem o trabalho decente por meio da prevenção e da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019). Sendo o burnout frequentemente resultado de ambientes organizacionais marcados por metas abusivas, pressão constante e degradação das condições laborais, sua ocorrência insere-se na lógica de violação dos padrões mínimos de dignidade, de segurança e de saúde exigidos pelo trabalho decente.

É possível verificar uma evolução normativa e jurisprudencial coerente com a função preventiva da responsabilidade civil do empregador. Essa função não mais se limita à reparação de danos consumados, mas fundamenta-se na obrigação de antecipar e de eliminar os fatores de risco que comprometam a integridade física e mental do trabalhador. Como salienta Silva,

Como corolário contratual, ao se admitir um empregado, o empregador tem o dever de lhe conceder um ambiente laboral adequado à manutenção de uma sadia qualidade de vida e uma prestação de serviços segura e saudável. As consequências de sua omissão ou imprudência na implantação de medidas antecipatórias devem ser alicerçadas em uma nova teoria da responsabilidade civil, cujo fundamento esteja na sua função preventiva e não meramente reparadora (Silva, 2010, p. 9).

Essa concepção de responsabilidade civil com função preventiva revela-se especialmente relevante no enfrentamento das doenças ocupacionais tal como a síndrome de burnout. A negligência patronal em identificar e neutralizar tais riscos configura violação ao dever geral de segurança e guarda estreita correspondência com o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana. Quando o empregador se omite diante de fatores reiteradamente reconhecidos como geradores de sofrimento mental, sua conduta deixa de ser apenas omissiva para assumir uma postura dolosa ou, ao menos, culposa qualificada. Assim, a responsabilidade civil deve ser compreendida não como um mecanismo excepcional de reparação, mas como instrumento de efetivação da tutela da saúde no trabalho, como explica Silva:

Floresce na proteção à saúde do trabalhador a importância da função preventiva da responsabilidade civil, cujo escopo maior é a integralidade física e mental do obreiro, como corolário do direito à vida, pois a lesão pode ser irreversível e nada é capaz de reparar eficazmente o dano sofrido (Silva, 2010, p. 80).

A responsabilização do empregador por omissão diante de práticas organizacionais adoecedoras ganha densidade jurídica quando interpretada à luz dos padrões internacionais de proteção ao meio ambiente do trabalho e ao trabalho digno. A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho estabelece que os países signatários devem adotar uma política nacional coerente sobre segurança e saúde dos trabalhadores, com ênfase na prevenção dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho. Essa política, conforme descrita no artigo 4º, deve abranger não apenas os aspectos físicos do ambiente laboral, mas também os fatores organizacionais que possam comprometer o bem-estar do trabalhador. Dentro dessa lógica, os empregadores têm o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui a identificação e a eliminação de riscos psicossociais decorrentes da estrutura e da dinâmica organizacional. Assim, a negligência em relação a jornadas excessivas, metas desumanas e ambientes gerenciais opressivos configura não apenas infração à legislação interna, mas também descumprimento das obrigações internacionais assumidas no âmbito da OIT (OIT, 1981).

Como explicam Feliciano e Ebert (2023), a função preventiva da responsabilidade civil, inspirada pelas Convenções nºs. 155 e 187 da OIT, exige dos empresários não apenas a reparação de danos já consumados, mas sobretudo a implementação de medidas concretas voltadas à antecipação e ao controle eficaz dos riscos labor-ambientais. O descumprimento desse dever caracteriza, portanto, um risco proibido pelo ordenamento, passível de responsabilização jurídica.

Nesse sentido, a responsabilização do empregador no contexto do burnout não se limita à verificação de culpa ou de dano efetivamente produzido, mas abrange a análise da conduta omissiva ante o dever jurídico de prevenir os fatores de risco que sabidamente geram adoecimento. Conforme pontuam os autores, essa concepção reforça a natureza objetiva da responsabilidade patronal, cuja finalidade não é apenas compensatória, mas também dissuasória e pedagógica, de modo a evitar a reiteração de práticas empresariais nocivas à integridade psicofísica dos trabalhadores (Feliciano; Ebert, 2023).

Desse modo, o conteúdo das Convenções, ainda que não plenamente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, pode – e deve – ser utilizado como critério hermenêutico na interpretação das obrigações já existentes em âmbito constitucional e infraconstitucional. Tal leitura está em sintonia com o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal, que autoriza a incorporação de direitos decorrentes

de tratados internacionais e princípios por ela adotados⁴. Em vista disso, a omissão de o empregador prevenir o burnout pode ser lida como violação a um padrão internacional de proteção à saúde no trabalho, trazendo amparo a decisões judiciais que reconhecem sua responsabilidade civil e trabalhista, ainda que à margem da ratificação formal da Convenção nº 190 da OIT.

A leitura conjunta da Convenção nº 190 com a Constituição Federal e as normas infraconstitucionais revela um campo normativo já suficientemente denso para impor ao empregador a obrigação de adotar medidas efetivas de prevenção aos riscos psicossociais. A Constituição de 1988 consagra a proteção integral ao trabalhador, entre eles o direito à saúde (art. 6º), à redução dos riscos no trabalho (art. 7º, XXII), à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), à função social da empresa (art. 170, III) e à preservação do meio ambiente, até mesmo o laboral, em sua dimensão física e psicossocial (art. 225). Já as normas da CLT (arts. 157 e 158) e das NRs, especialmente a NR-1 e a NR-17, conferem concretude a esse dever ao exigirem ações específicas para identificar, controlar e mitigar riscos ocupacionais, até mesmo os de ordem organizacional.

A Convenção nº 190, nesse contexto, funciona como um instrumento de reforço normativo, que agrega densidade e especificidade à proteção já garantida no plano interno. Como observam Feliciano e Ebert,

A internalização dos tratados internacionais voltados à promoção da saúde e segurança no trabalho não apenas reforça os deveres já presentes na legislação nacional, mas também transforma o grau de exigibilidade desses deveres, orientando a atuação dos atores jurídicos (Feliciano; Ebert, 2023, p. 48).

Assim, mesmo antes de sua ratificação formal, os princípios da C190 podem ser utilizados como fonte hermenêutica para interpretar, de maneira mais eficaz, os comandos constitucionais e infraconstitucionais em matéria de proteção da saúde mental do trabalhador.

A omissão do empregador ante as práticas organizacionais sabidamente adoecedoras – como jornadas exaustivas, metas inatingíveis, pressão psicológica constante e ausência de suporte emocional – não pode ser dissociada da lógica de responsabilização trabalhista, previdenciária e, em certos casos, civil. Trata-se de uma conduta que viola o dever de proteção e que infringe o padrão internacional de trabalho decente, conforme delineado pela OIT. A responsabilização, portanto, não depende da existência de culpa direta, mas da comprovação de que o empregador deixou de agir preventivamente diante de riscos previsíveis e evitáveis. Como destaca Silva (2010, p. 80), “floresce na proteção à saúde do trabalhador a

4 “Art. 5º [...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (Brasil, 1988).

importância da função preventiva da responsabilidade civil”, cujo escopo maior é a salvaguarda da integridade física e mental do obreiro, e não apenas a compensação posterior do dano.

Sob essa ótica, a responsabilização empresarial pelo burnout pode ocorrer tanto no âmbito trabalhista, a partir da condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, quanto no campo previdenciário, com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), a concessão do benefício por incapacidade temporária acidentária e a consequente estabilidade provisória no emprego, conforme previsto nos artigos 19, 20, 22 e 118 da Lei nº 8.213, de 1991.

Diante disso, a Convenção nº 190 da OIT, mesmo ainda não ratificada formalmente pelo Brasil, opera como marco interpretativo fundamental para a compreensão do dever de prevenção empresarial ante os riscos psicossociais. Sua compatibilidade com os princípios constitucionais brasileiros e sua harmonia com as normas infraconstitucionais reforçam a ideia de que a omissão do empregador diante do burnout ultrapassa a esfera da mera inadequação gerencial, configurando verdadeiro descumprimento de obrigações jurídicas. Ao negligenciar políticas de proteção à saúde mental no ambiente de trabalho, o empregador viola o padrão internacional de trabalho decente, e também o conjunto normativo nacional que assegura um meio ambiente laboral seguro, saudável e digno.

Assim, a Convenção nº 190 não apenas qualifica a responsabilidade do empregador, como contribui para consolidar uma nova racionalidade jurídica voltada à promoção da saúde integral do trabalhador, à reparação dos danos e, sobretudo, à prevenção de sua ocorrência.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar, sob uma perspectiva interdisciplinar e jurídica, os deveres do empregador na prevenção da síndrome de burnout, especialmente à luz dos parâmetros estabelecidos pela Convenção nº 190 da OIT, ainda pendente de ratificação no Brasil. Partiu-se do entendimento de que o burnout é uma doença ocupacional associada a fatores psicossociais e organizacionais do trabalho, cujo agravamento reflete diretamente as estruturas e as lógicas de gestão produtivistas, centradas na intensificação do labor e na negligência quanto ao bem-estar mental dos trabalhadores.

Demonstrou-se que o ordenamento jurídico brasileiro abrange uma base normativa consistente sobre o dever de proteção à saúde do trabalhador, com fundamentos constitucionais, legais e regulamentares que impõem ao empregador a adoção de medidas preventivas para promoção de um meio ambiente laboral saudável. A partir da análise da legislação vigente, da doutrina e da jurisprudência recente, verificou-se que a omissão empresarial diante de ambientes de trabalho

adoecedores pode configurar não apenas infração administrativa e trabalhista, mas também ensejar responsabilidade civil e previdenciária, na esteira do disposto na Lei nº 8.213 de 1991, e na jurisprudência do TST.

A Convenção nº 190, nesse contexto, reforça e qualifica os deveres empresariais já existentes ao ampliar a noção de violência e assédio para incluir práticas estruturais e institucionais vinculadas à organização do trabalho, legitimando a inclusão dos riscos psicossociais na agenda de saúde e de segurança ocupacional. Ainda que sua ratificação no Brasil esteja pendente, o instrumento internacional já se apresenta como importante parâmetro interpretativo – com potencial de irradiar efeitos hermenêuticos sobre os direitos fundamentais do trabalho, conforme autorizado pelos artigos 5º, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal.

Assim, conclui-se que a omissão de o empregador prevenir o burnout configura violação ao direito fundamental à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao trabalho em condições decentes. Para além da responsabilização jurídica individual, tal conduta revela o descompromisso com a função social da empresa e com os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro. Reforça-se, portanto, a necessidade de efetiva incorporação da Convenção nº 190 ao ordenamento jurídico nacional e de políticas públicas voltadas à fiscalização, à educação corporativa e ao fortalecimento da cultura de prevenção, com vista à construção de ambientes de trabalho verdadeiramente saudáveis, dignos e humanizados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Yann Dieggo Souza Timotheo de; OLIVEIRA, Tiago Rege de. Meio ambiente do trabalho, saúde mental e dignidade da pessoa humana: A saúde do trabalhador como direito humano. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Vol. 9, n.2, p. 01-21, Jun/Dez. 2023. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9923>. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.588, de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909207&filename=PL%203588/2020. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 16 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério das Relações Exteriores. **Mensagem nº 6, de 2023b** – Acordo Internacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/Ato_2023_2026/2023/MSG_ACORDO_INTERNACIONAL/Exm/6-2023-MTE_MM_MRE.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social – SECOM. **Ratificação da Convenção 190 da OIT que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoutou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-asse-dio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora NR-17**. 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora NR-5**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras Vigentes – NR 1**. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Agravo (RRAg) nº 0011373-34.2015.5.01.0039**, Relator Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, julgado em 12 jun. 2024, publicado em 14 jun. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2678948969>. Acesso em: 18 jun. 2025.

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID-11). 2025. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/pt#129180281>. Acesso em: 16 jun. 2025.

DINIZ, Maria Helena. Importância da Função Social da Empresa. **Revista Jurídica**. Vol. 02, n. 51, Curitiba, 2018, p. 387-412. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815>. Acesso em: 21 jun. 2025.

FARIA, Renato Vieira de; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 7, n. 2, p. 1257-1285. Disponível em https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_1257_1285.pdf. Acesso em: 22 jun. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A função preventiva da responsabilidade civil na tutela do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: trabalho digno e decente na perspectiva das convenções nº 155 e 187 da OIT. **Revista Do Programa Trabalho Seguro**, n. 1, p. 31-51, 2023. Disponível em: <https://revistaps.tst.jus.br/pts/article/view/4>. Acesso em: 22 jun. 2025.

FRANCO, Márcia Villar; REIS, Karina Pregolato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; SANTOS, Haroldo Lima dos. Síndrome de burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Intraciência Revista Científica**. Vol. 17, 2019. Disponível em https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf Acesso em: 22 jun. 2025.

GLOSSÁRIO D E SAÚDE DO EINSTEIN. **Síndrome de burnout**. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 19 jun. 2025.

JARRUCHE, Layla Thamm; MUCCI, Samantha. Síndrome de burnout em profissionais da saúde: revisão integrativa. **Revista Bioética**, Vol. 29 (1), 2021, p. 162-173. Disponível em <https://www.scielo.br/j/bioet/a/RmLXkWCv3RGmKsQYV-DGGpG>. Acesso em: 23 jun. 2025.

JORNAL DA USP **Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. E-book. ISBN 978-65-5362-293-7.

MELO, Sandro Nahmias; MATTA, Vanessa Maia de Queiroz. Supralegalidade das Convenções da OIT e a importância da ratificação da Convenção n. 190 diante

dos riscos pandêmicos. **Revista LTr**. Vol. 86, n. 10, São Paulo, Outubro de 2022, p. 1.265-1.274.

O GLOBO. **Burnout: veja o que muda nos direitos trabalhistas com reconhecimento da síndrome como doença ocupacional**. 01 dez. 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/12/01/burnout-veja-o-que-muda-nos-direitos-trabalhistas-com-reconhecimento-da-sindrome-como-doenca-ocupacional.ghhtml>. Acesso em: 13 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268961/download>. Acesso em: 20 jun. 2025.

RUSSO, Jane Araújo; VIEIRA, Isabela. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, Vol. 29(2), 2019, p. 1-22. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/57RLsw3NPS4YRKzM-LHPGyTy/> Acesso em: 23 jun. 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**, vol. 90, n. 1, p. 52-78, jan.-mar.2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/26>. Acesso em: 26 jun. 2025.

SILVA, Paulo Emílio Vilhena da. **A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador: responsabilidade sem dano**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001996444>. Acesso em: 21 jun. 2025.

TEIXEIRA, Fernanda da Rocha; FONSECA, Simone Dias Souza Doscher da. Burnout: estresse extremo no trabalho. Uma análise psicológica e jurídica. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Ano 13, Vol. 13, n.45, jul.-dez., 2022. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/831>. Acesso em: 26 jun. 2025.

Recebido em: 30/06/2025

Aprovado em: 30/07/2025