

# Aumento de casos de burnout e assédio desafia a Justiça do Trabalho

\* Reportagem publicada no *Anuário da Justiça do Trabalho 2025*, lançado na última semana. A versão impressa está à venda na *Livraria ConJur* ([clique aqui](#)). Acesse a versão digital pelo site do *Anuário da Justiça* ([anuario.conjur.com.br](http://anuario.conjur.com.br)).

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho crônico e desgastante. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma doença relacionada às condições de trabalho, a síndrome transita hoje tanto na área médica quanto na legal.

O *burnout* é reconhecido pela Justiça do Trabalho brasileira como uma doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho. As decisões têm responsabilizado o empregador quando é comprovado o nexo causal entre a doença e as condições de trabalho. A responsabilidade da empresa geralmente se configura pela ausência de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, manifestada por jornadas de trabalho excessivas e sobrecarga de tarefas; cobrança de metas abusivas; assédio moral ou outras formas de pressão psicológica extrema.

Agrupados sob a denominação de “responsabilidade civil do empregador” na tabela de assuntos processuais do CNJ, todos estes temas que configuram ou contribuem para o *burnout*, somaram mais de 1,5 milhão de casos em 2024 e já aparecem em quinto lugar no ranking de maiores demandas da Justiça do Trabalho.

A visão de juízes consultados pelo *Anuário da Justiça* é de que há um duplo desafio no futuro próximo: o aumento de casos na área trabalhista, visto nos últimos anos, tem sido impulsionado por temas cada vez mais complexos, que exigem maior tempo de análise de provas e que ainda não têm jurisprudência uniforme.

O nome formal do *burnout* (síndrome do esgotamento profissional) ajuda a entender suas causas e sintomas principais: motivado por excesso de trabalho ou situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade (e por isso, muito comum em profissões com demandas, metas e responsabilidades constantes), o distúrbio emocional gera uma série de sintomas como exaustão extrema, estresse e esgotamento físico. Se não tratado, pode evoluir para um quadro de depressão clínica.

O debate sobre *burnout* passou à ordem do dia nas empresas com a primeira norma, editada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, a tratar do tema no país. Um novo trecho da *Norma Regulamentadora 1 (NR-1)*, principal dispositivo sobre segurança no ambiente de trabalho, deve entrar em vigor cobrando maior atenção de empregadores com “fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho”, colocando a questão como semelhante a um risco químico ou biológico. A proposta, apresentada em 2024, deveria entrar em vigor em 2025, mas sua vigência foi adiada para 2026.

Os tribunais ainda lutam para entender o tema: entre 2024 e 2025, o Tribunal Superior do Trabalho publicou 89 acórdãos que tratam de afastamento por este motivo. Em setembro de 2025, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-II) determinou o retorno de um caso para a primeira instância e a reabertura de prazo para a juntada de provas — a decisão não colocou em xeque, em nenhum momento, o diagnóstico da síndrome. “Ressalte-se que a síndrome de *burnout* decorre de um esgotamento profissional, tendo o então reclamante sustentado ter sofrido cobranças indevidas e assédio moral como indicativo da doença e da existência de nexo causal”, escreveu o relator, ministro José Dezena da Silva.

Em outro caso, envolvendo um hospital e uma médica, a 6ª Turma concluiu que a responsabilidade civil da empregadora pode decorrer da simples relação de causalidade entre o trabalho e o *burnout*, independentemente da comprovação de dolo ou negligência. No acórdão, foi mantido o direito a indenização por danos morais e materiais à ex-empregada que contraiu covid-19 no ambiente de trabalho no início da pandemia, em 2020, fato que agravou o *burnout*.



Capa da nova edição do Anuário da Justiça do Trabalho

Nos tribunais regionais, o tema também é uma realidade concreta. “Muitas vezes, a percepção do trabalhador é de que o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho se confundem. Quando esse desgaste se torna evidente, surgem as ações judiciais”, diz Ana Paula Lockmann, presidente do TRT15, com sede em Campinas (SP). Ela continua: “Hoje, aplicativos de mensagens e outras ferramentas tecnológicas diluíram as fronteiras entre o horário de expediente e o tempo de descanso. A expectativa de disponibilidade constante, seja para responder a mensagens de trabalho à noite, em fins de semana ou nas férias, coloca em pauta debates sobre horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e situações de sobreaviso.”

Ricardo Hofmeister, presidente do TRT da 4ª Região (RS), lembra que o *burnout* normalmente vem aliado a questões igualmente complexas sob responsabilidade das cortes. “O tribunal tem se deparado com temas ligados ao assédio sexual e ao assédio moral nas relações de trabalho, bem como com acidentes e doenças ocupacionais. São temas especialmente caros, porque transcendem a esfera de proteção patrimonial, violando a integridade física e a integridade psicológica de trabalhadores e trabalhadoras”, explicou.

Preocupação similar é vista na 9ª Região, no Paraná. “As ações trabalhistas estão cada vez mais difíceis e complexas de serem analisadas, porque a matéria é muito mais delicada hoje em dia do que era no passado”, disse o presidente Célio Horst Waldruff. “É muito peculiar da época que estamos vivendo.”

Para o desembargador, a complexidade nesses temas se dá porque todos os casos envolvem questões fáticas específicas. “É preciso saber o fato por trás disso — se este fato está por trás do poder disciplinar e diretivo do empregador, ou se está se exagerando no exercício desse poder e se comete assédio por parte de quem emprega.”

As denúncias de assédio moral e sexual em ambiente de trabalho já têm jurisprudência e material crítico mais sólido que em relação à síndrome de esgotamento profissional. O TST definiu, ainda em 2013, a competência da Justiça do Trabalho para o tema, por meio da Súmula 392, além de ter duas cartilhas sobre o tema (os TRTs também publicam conteúdo próprio sobre a questão).

## JURISPRUDÊNCIA

### DANO MORAL

*Afastamento por Síndrome de Burnout pode motivar indenização por dano moral?*

A favor do empregador: —

A favor do trabalhador: TST, TRT-2/SP e TRT-15/Campinas, SP

De acordo com tribunais como o TRT-15, com sede em Campinas (SP), a indenização é cabível quando o ambiente de trabalho contribui para o desenvolvimento da doença, ainda que não tenha deflagrado e agravado a moléstia psiquiátrica de forma exclusiva. A 2ª Região também decidiu que “o fato de adquirir a doença ocupacional na empresa, por conta do labor executado, por si só, gera dano à personalidade, o que enseja reparo indenizatório”. O TST já definiu que recursos contra o pagamento de indenizações por síndrome de *burnout*, quando fundamentadas e razoáveis em seu valor, não têm transcendência para serem analisadas pela corte.

**Processos analisados:** ROT 1002175-09.2022.5.02.0612; ROT 0010055-59.2024.5.15.0023; ROT 0010469-03.2024.5.15.0041; AIRR 0000600-02.2022.5.06.0311

### TÉCNICAS MOTIVACIONAIS

*Uso de técnicas motivacionais, como “gritos de guerra”, podem ser considerados assédio moral?*

A favor do empregador: —

A favor do trabalhador: TST, TRT-4/RS e TRT-9/PR

O TST tem decisões reiteradas de que a sujeição do trabalhador a essas formas de programa motivacional viola os direitos da personalidade, ensejando, inclusive, condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Ao analisar o caso envolvendo uma rede de supermercados que tinha uma cultura de cânticos que deveriam ser entoados em conjunto — em certas ocasiões até em frente a clientes — os ministros entenderam que a caracterização de assédio moral só existe quando a participação é obrigatória no ritual. Quando isso fica comprovado, é também cabível a indenização individual por danos morais.

**Processos analisados:** AIRR 0011733-97.2016.5.09.0010; AIRR 0020761-80.2015.5.04.0231;

### EXPOSIÇÃO DO ATRASO

*Expor publicamente faltas e atrasos dos empregados pode ser configurado como assédio moral?*

A favor do empregador: —

A favor do trabalhador: TST

A 2ª Turma do TST condenou a pagar indenização por assédio moral organizacional empresa que publicou em quadros a quantidade de trabalhadores atrasados ou que faltaram. Segundo o colegiado, a conduta é conhecida como “gestão por



estresse” e impede o bem-estar individual no ambiente de trabalho. De acordo com a relatora, Maria Helena Mallmann, “o procedimento adotado pela reclamada acaba não observando o princípio da dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade psíquica e do bem-estar individual dentro do ambiente de trabalho, o qual deve proporcionar tranquilidade e conforto psíquico ao empregado para o exercício do seu labor”.

**Processo analisado:** RR-11480-43.2019.5.15.0138

### ASSÉDIO SEXUAL

*Palavra da vítima tem peso especial em acusações de assédio sexual?*

A favor do empregador: TRT-8/PA-AP

A favor do trabalhador: TST, TRT-4/RS e TRT-6/PE

Protocolo do STJ estabelece que a palavra da vítima tem especial relevância em delitos sexuais, desde que esteja em consonância com outras provas. A Justiça do Trabalho concorda. “O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero fundamenta novas premissas para a análise de casos de assédio sexual no trabalho, permitindo conferir peso diferenciado ao testemunho da vítima. Assim, quando o contexto probatório não evidencia o contrário, a palavra da mulher que sofre o assédio sexual se constitui em elemento suficiente para o reconhecimento dos fatos”, escreveu a desembargadora Rejane Souza Pedra, em decisão pelo TRT-4/RS.

**Processos analisados:** AIRR 0000364-44.2023.5.09.0016; ROT 0020668-32.2023.5.04.0007; ROT 0000562-48.2024.5.06.0172; ROT 0000807- 43.2023.5.08.0106

### ESTABILIDADE PROVISÓRIA

*É possível garantir estabilidade provisória mesmo que o afastamento não tenha sido superior a 15 dias e nem tenha havido o pagamento de auxílio-doença acidentário?*

A favor do empregador: —

A favor do trabalhador: TST; TRT-4/RS; TRT-7/CE; TRT-18/GO

A 3ª Turma do TRT-18, de Goiás, entendeu que o afastamento superior a 15 dias e o recebimento do auxílio-doença acidentário não são requisitos indispensáveis quando o nexo de causalidade ou concausalidade entre a doença e o trabalho é reconhecido. O colegiado sustentou a sua decisão sobre a Súmula 378, II, do TST. Na corte superior, os ministros tendem a reverter julgamentos de segundo grau quando tal posicionamento não é seguido pelos desembargadores que analisam o caso.

**Processos analisados:** ROT 0010213-97.2024.5.18.0131; ROT 0000456-86.2022.5.07.0024; RR 0020153-72.2021.5.04.0522

### ANUÁRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2025

ISSN: 2238-9954

Número de páginas: 304

Versão impressa: R\$ 50, à venda na [Livraria ConJur](#)

Versão digital: gratuita, disponível no site [anuario.conjur.com.br](http://anuario.conjur.com.br) ou pelo app **Anuário da Justiça**

### Anunciaram no Anuário da Justiça do Trabalho 2025

Arruda Alvim & Thereza Alvim Advocacia e Consultoria Jurídica

Banco do Brasil S.A.

BFBM – Barroso Fontelles, Barcellos, Mendonça Advogados

Bradesco S.A.

Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil

Décio Freire Advogados

Febraban – Federação Brasileira de Bancos

Gomes Coelho & Bordin Sociedades de Advogados

JBS S.A.

Mubarak Advogados

Peixoto & Cury Advogados

Refit

Silva Matos Advogados

Warde Advogados

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-05/aumento-de-casos-de-burnout-e-assedio-desafia-a-justica-do-trabalho/>