

Empresa é condenada por burnout e dispensa discriminatória de empregado

A 1ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região \(GO\)](#) manteve parcialmente a condenação de uma empresa ao reconhecer que a forma de organização do trabalho na companhia contribuiu para o agravamento do quadro de saúde mental de um empregado, diagnosticado com transtorno de ansiedade generalizada (TAG). Os sintomas, segundo o processo, culminaram em um burnout (esgotamento profissional) do empregado.

O colegiado também confirmou que a dispensa ocorrida depois de afastamentos médicos teve caráter discriminatório, como já havia sido reconhecido pela 12ª Vara do Trabalho de Goiânia.

Conforme os autos, o empregado iniciou suas atividades como estagiário em 2019, foi efetivado em 2021 e passou a atuar na área de vendas, com funções que incluíam captação de clientes, reuniões frequentes, atendimento por meios digitais e cobrança intensa por metas, com demandas fora do horário contratual.

A intensificação da carga de trabalho resultou em jornadas extensas e levou a um quadro progressivo de estresse e adoecimento mental, com registros médicos de TAG e episódios de esgotamento profissional ao longo do contrato.

Trabalho contribuiu para doença

Ao analisar o recurso da empresa, a relatora, desembargadora Rosa Nair Reis, manteve o entendimento de que houve falha do empregador no dever de proteção à saúde mental do trabalhador. No voto, a magistrada registrou que “há concausa/agravamento moderado relacionado ao labor”, ressaltando que a existência de fatores pessoais não afasta a responsabilidade da empresa quando comprovada a contribuição das condições de trabalho para o adoecimento.

A perícia médica reconheceu que o trabalho contribuiu de forma moderada para o agravamento da patologia. Para a relatora, embora o laudo não tenha identificado sinais clínicos de burnout no momento da avaliação, os documentos médicos produzidos durante o vínculo apontaram episódios de esgotamento relacionados à sobrecarga e à pressão por resultados.

Com base nesse reconhecimento, o colegiado manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos materiais, relativa aos períodos em que o empregado esteve afastado do trabalho por incapacidade total. A empresa argumentou que a condenação configuraria *bis in idem* — dupla sanção ou condenação pelo mesmo fato —, uma vez que o trabalhador havia recebido auxílio-doença comum (B-31) do [Instituto Nacional do Seguro Social \(INSS\)](#).

No entanto, o tribunal afastou esse argumento porque o benefício previdenciário e a indenização por danos materiais possuem naturezas jurídicas distintas, sendo o primeiro de caráter securitário e a segunda de natureza indenizatória, destinada a reparar os prejuízos decorrentes da contribuição do trabalho para o adoecimento.

Ao revisar os valores fixados na sentença, a turma ajustou o cálculo da indenização material para refletir o grau de contribuição do trabalho para o dano. Embora a incapacidade tenha sido total nos períodos de afastamento, o colegiado considerou que a concausa foi reconhecida em grau moderado, reduzindo o percentual aplicado no cálculo de 50% para 25% do salário do autor.

Dispensa discriminatória

O colegiado também manteve o reconhecimento de que a dispensa do empregado, ocorrida logo depois do seu retorno de afastamentos motivados por transtornos psiquiátricos, teve caráter discriminatório. O acórdão aplicou o entendimento da [Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho](#), segundo a qual se presume discriminatória a dispensa de empregado acometido por doença grave capaz de gerar estigma ou preconceito, como transtornos mentais.





“Em uma situação normal, o empregador tem o direito potestativo de dispensar um empregado sem justa causa. No entanto, quando a dispensa ocorre em um contexto que sugere discriminação, como logo depois do retorno de um afastamento por doença psiquiátrica, a presunção de discriminação se estabelece”, explicou a desembargadora.

Assim, a indenização por danos morais decorrente da **dispensa discriminatória** foi mantida, com redução do valor para R\$ 9 mil, o equivalente a cerca de quatro vezes a remuneração do autor, em razão da natureza média da ofensa.

Estabilidade acidentária

Os desembargadores também esclareceram que, quando o Judiciário reconhece que a doença tem relação com o trabalho, ainda que como fator de agravamento, o empregado tem direito à estabilidade provisória acidentária, prevista na **Lei 8.213/91**, que garante a manutenção do emprego por 12 meses depois do afastamento.

Como, no caso, esse período já havia se encerrado, foi mantida a condenação ao pagamento de indenização substitutiva correspondente aos salários e reflexos do período estabilitário não usufruído.

O colegiado rejeitou o argumento da empresa, que alegava não haver direito à estabilidade provisória porque o benefício previdenciário recebido pelo empregado foi o auxílio-doença comum (B-31), e não o acidentário (B-91). “A despeito de o INSS ter concedido o benefício na modalidade B-31, a constatação judicial da natureza ocupacional da doença, ainda que por concausa, supre a exigência do auxílio-doença acidentário”, diz o acórdão. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-18.*

Processo 0011400-12.2024.5.18.0012

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jan-16/empresa-e-condenada-por-transtorno-mental-e-dispensa/>