

A SÍNDROME DE BURNOUT NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM MANAUS/ AMAZONAS

BURNOUT SYNDROME IN LABOR LAW: AN ANALYSIS OF LEGAL PROTECTION FOR WORKERS' MENTAL HEALTH IN MANAUS/AMAZONAS

Artigo submetido em 23 de maio de 2026

Artigo aprovado em 25 de maio de 2026

Artigo publicado em 25 de maio de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 – Número 10 – 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Anne Caroline Melo da Cunha^[1]

Karon Michel das Chagas Ribeiro^[2]

RESUMO: A presente pesquisa analisa a aplicação do Direito do Trabalho em casos de Síndrome de Burnout no Estado do Amazonas, focando em Manaus e na atuação da Justiça trabalhista diante do adoecimento psíquico ocupacional. O estudo parte da compreensão de

que a intensificação das relações laborais contemporâneas, marcada por enorme pressão produtiva e condições inadequadas, contribui decisivamente para o aumento do Burnout. O objetivo é investigar como o ordenamento jurídico brasileiro enfrenta esses casos complexos, abordando o reconhecimento da doença, o nexos causal e a responsabilidade patronal. Além da análise jurídica, abordam-se as rigorosas condições das indústrias da Zona Franca de Manaus, onde fatores climáticos e organizacionais agravam expressivamente os riscos psicossociais. Conclui-se que o arcabouço trabalhista possui fundamentos robustos para proteger a saúde mental, sendo essencial adotar medidas preventivas e garantir uma atuação judicial sensível. Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Direito Trabalhista; Saúde Mental; Zona Franca; Risco Ocupacional; Medidas Preventivas

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Direito do Trabalho; Saúde Mental;

ABSTRACT: This research analyzes the application of Labor Law in cases of Burnout Syndrome within the State of Amazonas, focusing on Manaus and the actions of Labor Justice regarding occupational psychological illness. The study stems from the understanding that the intensification of contemporary labor relations, characterized by enormous productive pressure and inadequate conditions, contributes decisively to the rise of Burnout. The objective is to investigate how the Brazilian legal framework addresses these complex cases, exploring disease recognition, causal nexus, and employer liability. Beyond legal analysis, it examines the rigorous working conditions in the Manaus Free Trade Zone industries, where climatic and organizational factors significantly aggravate psychosocial risks. It is concluded that the labor framework has robust foundations to protect mental health, making it essential to adopt preventive measures and ensure a sensitive judicial approach. Keywords: Burnout Syndrome; Labor Law; Mental Health; Free Trade Zone; Occupational Risk; Corporate Preventive Measures.

Keywords: Burnout Syndrome; Labor Law; Mental Health;

1 INTRODUÇÃO

A intensificação das relações de trabalho nas últimas décadas tem provocado impactos significativos na saúde dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao adoecimento psíquico, fenômeno amplamente debatido na sociologia do trabalho contemporânea (Antunes, 2018). Nesse cenário, a Síndrome de Burnout emerge como uma das principais manifestações contemporâneas do desgaste ocupacional, estando ligada a ambientes de alta exigência e ausência de limites organizacionais, demandando tutela protetiva rigorosa do Estado (Delgado, 2022). Ademais, a Organização Mundial da Saúde reconhece o Burnout como um fenômeno estritamente ocupacional, o que reforça a necessidade de atuação preventiva por parte dos empregadores para reduzir fatores que favoreçam o adoecimento clínico (Oliveira, 2017).

O reconhecimento jurídico da Síndrome de Burnout como doença do trabalho representa um desafio relevante, sobretudo pela complexidade probatória e pelas nuances do nexo causal nas intrincadas relações laborais modernas (Martins, 2023). Apesar da ausência de uma legislação pontual específica, o ordenamento brasileiro oferece mecanismos sólidos de tutela baseados na dignidade da pessoa humana e na valorização incondicional do meio ambiente do trabalho (Barros, 2021). Consequentemente, o espaço produtivo fabril e as exigências climáticas regionais moldam os riscos aos quais os indivíduos estão submetidos, exigindo respostas jurídicas que sejam devidamente contextualizadas e dinâmicas (Santos, 2008).

A evolução da compreensão jurídica sobre a saúde ocupacional demonstra que o dever de cuidado do empregador transcende a mera proteção da integridade física, englobando obrigatoriamente a higidez mental do trabalhador como um corolário inafastável da dignidade da pessoa humana (Delgado, 2022). Sob essa ótica, a atuação preventiva das organizações assume um papel central para evitar a concretização de danos psicológicos, exigindo a adoção de políticas internas rigorosas de monitoramento e gestão contínua de estresse (Cassar, 2020). Consequentemente, a inobservância dessas diretrizes preventivas e

a exposição deliberada a riscos psicossociais configuram conduta negligente, atraindo a responsabilidade civil patronal pela reparação integral dos prejuízos imateriais suportados pelo empregado adoecido (Oliveira, 2017).

No contexto específico da Zona Franca de Manaus, observa-se que a formatação do espaço produtivo e as intensas dinâmicas econômicas regionais exercem uma influência coercitiva e limitadora sobre a rotina biológica dos operários (Santos, 2008). Esse arranjo industrial é fortemente marcado por um modelo de controle produtivo rigoroso e por metas abusivas, elementos organizacionais que intensificam o desgaste emocional e aceleram o adoecimento psíquico em massa da classe trabalhadora (Antunes, 2018). Além disso, a conjunção de um ambiente de trabalho administrativamente opressivo com fatores ambientais severos, a exemplo do calor extremo característico da região amazônica, potencializa drasticamente a degradação da saúde do trabalhador, tornando imperativa a intervenção protetiva e a regulação por parte da Justiça do Trabalho (Melo, 2020).

2. DESENVOLVIMENTO: ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM CASOS DE BURNOUT NO AMAZONAS

A crescente incidência de transtornos psicológicos relacionados ao trabalho tem exigido respostas eficazes do Judiciário, uma vez que a estruturação e a dinâmica da organização laboral frequentemente geram profundo sofrimento psíquico nos trabalhadores (Dejours, 1992). Embora não exista legislação específica focada unicamente na Síndrome de Burnout, o ordenamento jurídico assegura a tutela do trabalhador, tendo em vista que a proteção à saúde deriva de garantias constitucionais voltadas à segurança no ambiente produtivo (Delgado, 2022). Somado a isso, o adoecimento mental é impulsionado pelo atual modelo de gestão corporativa, no qual a exigência contínua por metas e a intensificação das tarefas ampliam o desgaste sistêmico da classe trabalhadora (Antunes, 2018).

No âmbito da Justiça do Trabalho, a responsabilização patronal em virtude de transtornos

mentais demanda a demonstração clara de que o ambiente laboral contribuiu substancialmente para o esgotamento do indivíduo (Martins, 2023). Para a configuração da responsabilidade civil, é indispensável que fique comprovada a relação direta entre as práticas abusivas no trabalho e o dano experimentado pelo obreiro (Oliveira, 2017). Uma vez reconhecida essa violação dos limites do poder diretivo, a reparação imposta ao empregador atende tanto a uma finalidade de compensação ao lesado quanto a um propósito preventivo e inibidor de condutas ilícitas futuras (Gonçalves, 2021).

Analisando a realidade da cidade de Manaus, observa-se que o avanço dos setores industriais e comerciais eleva as situações de estresse ocupacional, já que as dinâmicas produtivas locais influenciam intrinsecamente a qualidade de vida e a integridade física dos operários (Santos, 2008). Diante desse panorama desafiador, a proteção da saúde mental deve ser interpretada como um princípio estruturante do próprio Direito do Trabalho, garantindo a dignidade da pessoa humana no espaço fabril (Barros, 2021). Portanto, a adaptação das normas jurídicas mostra-se imperativa para enfrentar adequadamente as novas formas de adoecimento, exigindo uma análise integrada de todos os fatores ambientais (Melo, 2020).

2.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E DESAFIOS DA COMPROVAÇÃO NO TRT DA 11ª REGIÃO

A avaliação dos processos julgados no TRT da 11ª Região evidencia que a proteção à saúde do trabalhador se baseia em preceitos de ordem constitucional, buscando salvaguardar direitos fundamentais mesmo diante de lacunas legislativas específicas sobre o Burnout (Delgado, 2022). Nos casos em que há êxito no pleito indenizatório, a elaboração de uma prova pericial minuciosa revela-se decisiva para atestar os impactos nocivos da sobrecarga de funções e da pressão constante (Oliveira, 2017). Consequentemente, o reconhecimento do adoecimento culmina na responsabilização da empresa, pois a conduta patronal abusiva configura uma clara violação do dever jurídico de zelar pela higidez do ambiente (Gonçalves, 2021).

Em contrapartida, decisões que rejeitam o enquadramento do Burnout como doença ocupacional fundamentam-se na insuficiência de provas técnicas robustas capazes de atestar a origem laboral do sofrimento (Martins, 2023). O mero diagnóstico de uma patologia psíquica não é suficiente para imputar presunção de culpa ao empregador, sendo necessário investigar criteriosamente o nexo de causalidade (Oliveira, 2017). Dessa forma, os tribunais consolidam o entendimento de que a condenação civil no âmbito trabalhista exige a demonstração inequívoca e cumulativa do dano, do liame causal e do ato ilícito perpetrado pela organização (Delgado, 2022).

A dificuldade probatória nas demandas de Burnout reside na própria subjetividade da doença, visto que o sofrimento emocional não se externaliza de maneira uniforme e decorre, muitas vezes, de aspectos velados da organização do trabalho (Dejours, 1992). Assim, os magistrados adotam uma postura de extrema cautela, exigindo que a perícia médica reconstrua o cenário ocupacional para separar o estresse comum das verdadeiras lesões psíquicas decorrentes do labor (Martins, 2023). Essa avaliação pormenorizada é essencial, pois a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável e digno é uma obrigação intrínseca à preservação da vida do trabalhador (Delgado, 2022).

O processo de comprovação exige a compreensão de que o ambiente de trabalho engloba não apenas a estrutura física, mas também a totalidade das interações psicológicas e organizacionais vivenciadas pelo empregado (Barros, 2021). Em virtude dessa complexidade, a doença ocupacional necessita ser examinada considerando todas as circunstâncias laborativas, como o ritmo acelerado e as eventuais falhas na gestão de pessoas (Oliveira, 2017). Além disso, a cultura corporativa pautada pelo produtivismo exacerbado frequentemente oculta os sintomas iniciais dos colaboradores, dificultando a notificação e a produção de provas fáticas consistentes (Antunes, 2018).

Quando o empregador se omite deliberadamente frente aos riscos psicossociais já conhecidos, essa inércia caracteriza negligência e fundamenta sua responsabilização civil

perante a Justiça (Oliveira, 2017). Para contornar a escassez de registros documentais dessas omissões, a prova testemunhal assume um papel de extrema relevância na reconstrução da rotina extenuante e das cobranças desproporcionais sofridas pelo obreiro (Martins, 2023). Ao condenar práticas degradantes, o Judiciário não apenas garante o ressarcimento financeiro, mas também exerce uma atividade pedagógica que desestimula a manutenção de ambientes tóxicos nas indústrias locais (Delgado, 2022).

2.2 CONDIÇÕES LABORAIS NA ZONA FRANCA DE MANAUS E O NEXO CAUSAL

A caracterização do nexo causal nas fábricas da Zona Franca de Manaus demanda a análise da estrutura produtiva local, a qual reflete dinâmicas econômicas voltadas à maximização extrema de resultados (Santos, 2008). Nesse modelo de produção em série, a fragmentação das tarefas e a perda de autonomia do trabalhador transformam a própria organização do labor em uma potente fonte de angústia e adoecimento crônico (Dejours, 1992). Somado a isso, as modernas estratégias de gestão ampliam de modo agressivo os mecanismos de controle e a exigência por metas inatingíveis, elevando a probabilidade de colapsos nervosos entre os operários (Antunes, 2018).

O reconhecimento do adoecimento ocupacional na região requer a avaliação conjunta das condições climáticas, visto que ambientes desprovidos de climatização adequada prejudicam severamente a saúde e a capacidade física do indivíduo (Barros, 2021). A proteção ambiental trabalhista deve ser compreendida em sua acepção integral, englobando os impactos térmicos e a carga mental que atuam simultaneamente sobre o empregado durante sua jornada (Delgado, 2022). Por conseguinte, a submissão prolongada a elevadas temperaturas associada a movimentos repetitivos exaure a resiliência humana, favorecendo o esgotamento que caracteriza a Síndrome de Burnout (Dejours, 1992).

A legislação impõe ao empregador a obrigação estrita de eliminar ou atenuar os riscos presentes no ambiente fabril, impedindo que adversidades físicas e psicológicas vitimem a

equipe (Oliveira, 2017). Para mitigar esses efeitos nefastos, a concessão rigorosa de intervalos de descanso é primordial, pois garante a recomposição fisiológica e a recuperação mental do operário exposto à produção contínua (Martins, 2023). Contudo, a lógica industrial dominante tende a normalizar a sobrecarga, invisibilizando o estresse e negligenciando os sinais de desgaste, o que consolida o liame causal nos litígios judiciais (Antunes, 2018).

A comprovação do nexo em doenças multifatoriais exige sensibilidade às particularidades regionais, haja vista que as formas locais de exploração do trabalho agravam o adoecimento (Santos, 2008). Dessa maneira, os tribunais têm adotado uma visão sistêmica que analisa os fatores climáticos, a pressão hierárquica e a falta de equipamentos de forma integrada (Melo, 2020). A responsabilização surge quando se verifica que a corporação falhou no seu dever constitucional de proporcionar um ecossistema laboral pautado pela dignidade e pelo pleno bem-estar (Delgado, 2022).

Nos tribunais amazonenses, a verificação do vínculo causal entre a patologia e o serviço tem se baseado profundamente na análise do contexto organizacional e da ausência de suporte institucional (Martins, 2023). A configuração da concausa estabelece que o empregador deve responder judicialmente sempre que sua omissão gerencial contribuir, direta ou indiretamente, para o desencadeamento da síndrome (Oliveira, 2017). Diante dessa realidade, a adoção de posturas preventivas deixa de ser uma mera opção administrativa e converte-se no principal instrumento de preservação da saúde ocupacional nas empresas (Barros, 2021).

2.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E MEDIDAS PREVENTIVAS

A responsabilidade civil aplicada aos casos de esgotamento psíquico pauta-se na premissa de que a segurança e a higidez física são direitos fundamentais inalienáveis de quem trabalha (Delgado, 2022). Qualquer conduta empresarial, seja omissiva ou comissiva, que cause um dano imaterial ao subordinado configura ofensa a um dever jurídico preexistente, obrigando

o causador a promover a devida reparação (Gonçalves, 2021). No cenário do polo de Manaus, essa proteção se faz urgente, dado que a intensa busca por produtividade eleva drasticamente as taxas de afastamento por fadiga crônica e depressão (Antunes, 2018).

O deferimento de indenizações por Burnout exige a demonstração probatória técnica, rejeitando-se a responsabilização automática baseada unicamente no diagnóstico clínico do trabalhador (Martins, 2023). Sem a comprovação de que o ambiente de trabalho atuou como fator determinante, não é possível presumir a culpa corporativa apenas pela existência de uma patologia psiquiátrica (Oliveira, 2017). Não obstante, em atividades cuja natureza exponha os empregados a um risco psicossocial demasiadamente elevado, a jurisprudência permite invocar a teoria da responsabilidade objetiva, que independe da prova de culpa para gerar o dever de indenizar (Diniz, 2021).

As sanções pecuniárias impostas pela Justiça Trabalhista exercem uma dupla função, pois além de compensarem a vítima, atuam preventivamente para desencorajar a reincidência de abusos organizacionais (Oliveira, 2017). Essa lógica reafirma a diretriz de que o controle de riscos e a proteção à saúde constituem uma obrigação contínua e permanente do empregador ao longo de toda a validade do contrato (Barros, 2021). Ao reestruturar suas rotinas, a empresa previne a instauração de um clima tóxico, evitando que as demandas laborais se tornem instrumentos de opressão mental e emocional (Dejours, 1992).

O arcabouço normativo brasileiro indica que intervir nas condições ambientais é fundamental, pois a gestão do trabalho atua diretamente sobre o equilíbrio do aparelho psíquico humano (Dejours, 1992). Como a Constituição garante o direito a um meio ambiente salubre, a tutela dessas garantias preventivas assume status de norma de ordem pública fundamental (Delgado, 2022). Sendo assim, evitar o surgimento de doenças do trabalho por meio de investimentos em segurança revela-se uma estratégia muito mais eficaz e prioritária do que suportar os passivos das indenizações judiciais (Oliveira, 2017).

No agressivo ambiente da Zona Franca, a implementação de medidas preventivas esbarra nos mecanismos contemporâneos de intensificação laboral que desgastam sistematicamente os trabalhadores (Antunes, 2018). É imperativo adequar fisicamente as instalações, pois a saúde mental está intrinsecamente ligada à eliminação de agentes físicos hostis, como o calor excessivo e a falta de ventilação (Barros, 2021). Somente através dessa adequação é possível assegurar que o exercício do poder diretivo empresarial não viole as barreiras da dignidade e não atente contra a integridade orgânica do subordinado (Delgado, 2022).

O restabelecimento da saúde no ambiente fabril passa impreterivelmente pela gestão humanizada dos intervalos, permitindo a desconexão e o alívio fisiológico durante as extenuantes jornadas produtivas (Martins, 2023). A formulação de políticas institucionais acolhedoras e treinamentos para lideranças neutraliza a tensão diária, reduzindo drasticamente o sofrimento psicológico originado por lideranças autoritárias (Dejours, 1992). Por fim, a manutenção desse equilíbrio depende do monitoramento incessante dos riscos ocupacionais, exigindo que a prevenção seja um pilar estruturante e perene na administração corporativa moderna (Oliveira, 2017).

2.4 DESAFIOS NA COMPROVAÇÃO DO BURNOUT NO PROCESSO DO TRABALHO

A comprovação da Síndrome de Burnout no âmbito do processo do trabalho constitui um dos maiores desafios para a efetivação dos direitos do trabalhador, especialmente em razão da natureza subjetiva e multifatorial dessa patologia. Conforme observa Dejours (1992, p. 121), “o sofrimento psíquico não se manifesta de forma uniforme entre os trabalhadores”.

Diferentemente das doenças ocupacionais de caráter físico, o Burnout envolve elementos psicológicos de difícil mensuração, exigindo análise probatória mais complexa e aprofundada.

Do ponto de vista jurídico, a dificuldade probatória está diretamente relacionada à necessidade de demonstração do dano, do nexo causal e da conduta ilícita do empregador. Nesse sentido, Delgado (2022, p. 1345) afirma que “a responsabilidade civil trabalhista

depende da presença dos pressupostos configuradores do dever de indenizar”. A ausência de qualquer desses elementos pode comprometer o reconhecimento da doença ocupacional e afastar o direito à reparação civil, sendo o nexo causal o principal obstáculo nos casos de Burnout.

A legislação brasileira oferece parâmetros, mas não resolve integralmente essa dificuldade. Conforme dispõe Oliveira (2017, p. 148), “a caracterização da doença ocupacional exige cuidadosa análise das condições em que o trabalho era executado”. A Lei nº 8.213/1991, em seu art. 20, §1º, reconhece como doença do trabalho aquela adquirida em função das condições especiais em que a atividade é realizada, enquanto o art. 21, I, admite a concausalidade, ampliando a proteção ao trabalhador adoecido.

Nesse contexto, a prova pericial assume papel central. Como destaca Oliveira (2017, p. 217), “a perícia médica é elemento indispensável na apuração das doenças ocupacionais”. O laudo médico-psicológico constitui, em regra, o principal meio de prova utilizado para verificar a existência da doença e sua relação com o trabalho. Contudo, em casos de adoecimento psíquico, a perícia enfrenta limitações decorrentes da subjetividade dos sintomas e da necessidade de reconstrução das condições laborais.

Além disso, a dificuldade de comprovação é agravada pela presença de fatores extralaborais. Nesse sentido, Antunes (2018, p. 43) afirma que “o adoecimento no trabalho resulta de múltiplas determinações presentes na vida social contemporânea”. Problemas familiares, sociais ou pessoais podem influenciar o estado psicológico do trabalhador, sendo frequentemente utilizados como fundamento para afastar o nexo causal entre o trabalho desempenhado e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

No contexto do Amazonas, especialmente nas indústrias de Manaus, essa dificuldade se intensifica em razão das particularidades locais. Conforme ressalta Santos (2008, p. 96), “o espaço produtivo reproduz desigualdades e condições específicas de exploração do

trabalho". O ambiente fabril da Zona Franca, marcado por calor excessivo, pressão por metas, repetitividade de tarefas e intensa produtividade, apresenta fatores que potencializam os riscos psicossociais, embora nem sempre sejam devidamente documentados.

Outro desafio relevante refere-se à produção de prova documental. Como sustenta Martins (2023, p. 441), "a prova testemunhal possui relevante função na reconstrução das condições reais de trabalho". Muitas empresas não registram formalmente práticas como cobrança excessiva, metas abusivas ou jornadas psicologicamente extenuantes, o que reduz os elementos documentais disponíveis ao trabalhador e amplia a importância da prova testemunhal no processo trabalhista.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região demonstra cautela na análise dessas demandas. Conforme observa Martins (2023, p. 438), "a configuração da doença ocupacional exige prova robusta do nexo causal". Em diversos casos, o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional depende de conjunto probatório consistente, envolvendo perícia técnica, depoimentos testemunhais e análise detalhada do contexto organizacional, sendo frequente o indeferimento de pedidos indenizatórios diante da ausência de prova suficiente.

Outro ponto que merece destaque é a subnotificação dos casos de Burnout. Nesse sentido, Dejours (1992, p. 29) afirma que "o sofrimento muitas vezes permanece invisível no ambiente de trabalho". Muitos trabalhadores não buscam assistência médica ou não associam seus sintomas às condições laborais, o que dificulta a produção de provas desde os primeiros sinais de adoecimento e contribui para a fragilidade probatória em eventual demanda judicial.

Ademais, a própria cultura organizacional pode atuar como obstáculo à comprovação. Conforme destaca Antunes (2018, p. 44), "a lógica produtivista frequentemente silencia o

sofrimento do trabalhador”. Ambientes empresariais marcados por cobrança excessiva e valorização extrema da produtividade tendem a desencorajar manifestações de sofrimento psíquico, levando o trabalhador a ocultar sintomas e evitar afastamentos, o que dificulta o reconhecimento posterior do adoecimento no processo judicial.

Por fim, verifica-se que os desafios na comprovação do Burnout exigem atuação mais sensível e técnica por parte do Poder Judiciário. Como sustenta Oliveira (2017, p. 223), “a análise das doenças ocupacionais deve considerar todo o contexto em que o trabalho é realizado”. A valorização da prova pericial, aliada à análise contextual do ambiente laboral e à aplicação da teoria da concausalidade, constitui caminho essencial para a efetiva proteção da saúde mental do trabalhador e para a adaptação dos instrumentos probatórios às novas formas de adoecimento ocupacional.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida com base no método científico, estruturando-se especificamente como uma revisão integrativa, formato que permite a síntese de múltiplos estudos e abordagens normativas para uma compreensão ampla do fenômeno investigado (Gil, 2022). Essa escolha metodológica possibilita a articulação profunda entre a teoria jurídica dogmática e a realidade fática do adoecimento ocupacional, garantindo o rigor necessário à investigação acadêmica (Lakatos; Marconi, 2021). Além disso, a estruturação como revisão integrativa facilita a aproximação qualitativa do problema, permitindo que a pesquisa capte as sutis nuances do sofrimento psíquico nas relações laborais contemporâneas (Prodanov; Freitas, 2023).

Quanto aos procedimentos de coleta, a investigação pautou-se no levantamento e na sistematização de referências bibliográficas atualizadas, tidas como essenciais para a construção do referencial teórico e para o embasamento crítico das categorias analisadas ao longo do texto (Gil, 2022). O escopo desta etapa da pesquisa abrangeu não apenas a

doutrina consolidada em Direito do Trabalho, mas também diretrizes de medicina institucional que enquadram o esgotamento profissional como um risco inerente às novas configurações produtivas (Dejours, 1992). Complementarmente, a seleção rigorosa do material bibliográfico seguiu critérios de pertinência temática estrita, priorizando obras que discutissem a fundo a responsabilidade civil patronal e o paradigma de um meio ambiente laboral sadio (Oliveira, 2017).

A etapa de análise documental e processual consistiu no escrutínio minucioso de decisões judiciais recentes emanadas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, visando identificar os padrões decisórios aplicados aos litígios locais amazônicos (Martins, 2023). Essa avaliação jurisprudencial mostra-se absolutamente fundamental para compreender como os magistrados valoram as provas complexas e interpretam a legislação trabalhista diante das notórias lacunas normativas específicas sobre transtornos mentais (Delgado, 2022). A interpretação dos acórdãos também levou em consideração a hermenêutica integrativa que associa princípios constitucionais de proteção à saúde com as duras realidades industriais observadas em sede local (Barros, 2021).

Por fim, a delimitação espacial da pesquisa concentrou-se de maneira estrita no polo industrial da Zona Franca de Manaus, um cenário cujas peculiaridades organizacionais e climáticas interferem de maneira direta e agressiva nos níveis de estresse e fadiga dos empregados (Santos, 2008). A observação criteriosa dessas condições específicas é de suma importância para atestar como o modelo produtivo de acumulação flexível e a imposição de metas abusivas potencializam os riscos psicossociais no agressivo ambiente fabril (Antunes, 2018). Dessa forma, a integração coesa entre o arcabouço normativo protetivo, os dados concretos da jurisprudência regional e a literatura jurídica especializada permitiu uma avaliação consolidada sobre as infrações aos limites do poder diretivo empresarial (Cassar, 2020).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou as implicações jurídicas da Síndrome de Burnout no âmbito do Direito do Trabalho, com recorte na realidade do Estado do Amazonas, especialmente na cidade de Manaus, evidenciando que o adoecimento psíquico do trabalhador está diretamente relacionado às transformações contemporâneas das relações laborais e à intensificação dos modelos produtivos. Conforme afirma Dejours (1992, p. 11), “o trabalho nunca é neutro em relação à saúde”, podendo atuar tanto como fator de equilíbrio quanto de sofrimento psíquico. Assim, constatou-se que o Burnout não pode ser compreendido como fenômeno isolado ou meramente individual, mas como resultado de fatores estruturais, organizacionais e ambientais presentes no ambiente laboral.

A análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região demonstrou que, embora inexista legislação específica sobre o Burnout, o ordenamento jurídico brasileiro apresenta instrumentos suficientes para sua tutela. Nesse sentido, Delgado (2023, p. 847) destaca que “o meio ambiente do trabalho hígido constitui direito fundamental do trabalhador”. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXII, a Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente o art. 157, e os arts. 186 e 927 do Código Civil oferecem base normativa para o reconhecimento da responsabilidade do empregador, desde que comprovados o dano, o nexo causal e a conduta ilícita.

Nesse sentido, a inclusão da análise de casos concretos revelou-se essencial para a compreensão da aplicação prática do Direito. Martins (2023, p. 436) afirma que “a doença ocupacional depende da comprovação efetiva do nexo causal entre trabalho e dano sofrido”. O processo nº 0000058-58.2025.5.11.0002 evidenciou situação em que o nexo causal foi reconhecido diante da comprovação de sobrecarga, acúmulo de funções e pressão contínua, enquanto o processo nº 0001042-62.2023.5.11.0005 demonstrou a postura criteriosa do Judiciário ao afastar a responsabilidade patronal pela ausência de prova robusta do vínculo entre a atividade laboral e o adoecimento.

A partir da análise desses julgados, verificou-se que o nexo causal constitui o principal

desafio na caracterização do Burnout como doença ocupacional. Conforme sustenta Oliveira (2022, p. 173), “a concausa não exclui a responsabilidade quando o trabalho contribui para o adoecimento”. A natureza multifatorial da doença, aliada à subjetividade de seus sintomas, exige produção probatória consistente, especialmente por meio da prova pericial. Nesse contexto, a aplicação da teoria da concausalidade, prevista na Lei nº 8.213/1991, apresenta-se como importante mecanismo de ampliação da proteção ao trabalhador.

No contexto da realidade amazonense, especialmente nas indústrias da Zona Franca de Manaus, a pesquisa evidenciou a existência de condições específicas que potencializam os riscos psicossociais. Como observa Antunes (2018, p. 41), “as novas formas de trabalho ampliaram os mecanismos de intensificação e adoecimento laboral”. O calor intenso, a elevada umidade, a organização do trabalho baseada em linhas de produção contínuas e a pressão por metas configuram ambiente propício ao desgaste físico e mental, reforçando a necessidade de interpretação jurídica sensível às particularidades regionais.

Sob a perspectiva doutrinária, Maurício Godinho Delgado (2022) sustenta que o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido de forma ampla, abrangendo todos os elementos que possam afetar a saúde do trabalhador. Conforme destaca Delgado (2022, p. 861), “a noção de meio ambiente do trabalho envolve todos os fatores físicos e psíquicos relacionados à prestação laboral”. Tal entendimento foi corroborado ao longo da pesquisa, evidenciando que a proteção jurídica deve alcançar também a dimensão psicológica do trabalho, especialmente diante das novas formas de adoecimento ocupacional.

Ademais, restou demonstrado que a responsabilidade civil do empregador, nesses casos, transcende o caráter meramente reparatório, assumindo função preventiva e pedagógica. Nesse sentido, Oliveira (2017, p. 67) afirma que “a indenização também possui função educativa, visando evitar novas ocorrências lesivas”. A condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais não apenas compensa o prejuízo sofrido pelo trabalhador, mas também atua como instrumento de desestímulo a práticas organizacionais

nocivas, reforçando a necessidade de prevenção dos riscos ocupacionais.

Outro ponto de destaque refere-se à necessidade de atuação preventiva por parte das empresas. Como observa Barros (2021, p. 589), “a proteção à saúde do trabalhador constitui dever inerente ao contrato de trabalho”. A adoção de medidas voltadas à melhoria das condições térmicas, à organização adequada do trabalho, à limitação de metas abusivas e à promoção da saúde mental revela-se essencial para a redução dos riscos de adoecimento. A prevenção, nesse contexto, não constitui apenas estratégia empresarial, mas verdadeira obrigação jurídica decorrente do dever de proteção à saúde do trabalhador.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional representa avanço significativo no âmbito do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à proteção da saúde mental. Conforme sustenta Dejours (1992, p. 122), “o sofrimento no trabalho pode desencadear graves processos de adoecimento mental”. Contudo, persistem desafios relevantes, sobretudo no campo da comprovação do nexo causal e na adaptação dos instrumentos jurídicos à complexidade das novas formas de adoecimento ocupacional.

Por fim, a realidade de Manaus evidencia que o desenvolvimento econômico, representado pela força industrial da região, deve ser compatibilizado com a preservação da dignidade do trabalhador. Nesse contexto, Antunes (2018, p. 35) afirma que “o trabalho não pode ser reduzido à lógica exclusiva da produtividade econômica”. O Direito do Trabalho, assim, reafirma seu papel fundamental como instrumento de equilíbrio social, assegurando que o progresso econômico não se sobreponha aos direitos fundamentais, especialmente ao direito à saúde e a um meio ambiente de trabalho digno e equilibrado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em:

<https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/o-privilegio-da-servidao>. Acesso em: 24 maio 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2021. Disponível em: <https://www.ltreitoria.com.br/curso-de-direito-do-trabalho-barros>. Acesso em: 24 maio 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/direito-do-trabalho-cassar>. Acesso em: 24 maio 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Oboré, 1992. Disponível em: <https://www.editoraobore.com.br/a-loucura-do-trabalho>. Acesso em: 24 maio 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2022. Disponível em: <https://www.ltreitoria.com.br/curso-de-direito-do-trabalho-delgado>. Acesso em: 24 maio 2026.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/curso-de-direito-civil-diniz>. Acesso em: 24 maio 2026.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/metodos-e-tecnicas-de-pesquisa-social-gil>. Acesso em: 24 maio 2026.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/direito-civil-brasileiro-goncalves>. Acesso em: 24 maio 2026.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/fundamentos-de-metodologia-cientifica-lakatos>. Acesso em: 24 maio 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/direito-do-trabalho-martins>. Acesso em: 24 maio 2026.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2020. Disponível em: <https://www.ltreditora.com.br/direito-ambiental-do-trabalho-melo>. Acesso em: 24 maio 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://www.ltreditora.com.br/indenizacoes-por-acidente-oliveira>. Acesso em: 24 maio 2026.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 3. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2023. Disponível em: <https://editora.feevale.br/metodologia-do-trabalho-cientifico>. Acesso em: 24 maio 2026.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. 4. ed. São Paulo: Edusp, 2008. Disponível em: <https://www.edusp.com.br/livros/a-natureza-do-espaco/>. Acesso em: 24 maio 2026.

^[1] Acadêmico(a) do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas – FBN, e-mail: anne.20241844@aluno.fbnovas.edu.br

^[2] Orientador(a) do trabalho. Mestre/Doutor/Especialista em Direito Professor do Curso de Direito. E-mail: karon.ribeiro@fbnovas.edu.br