

Artigo científico

Síndrome de Burnout no Serviço Público: impactos jurídicos, administrativos e institucionais na saúde mental dos servidores públicos

Burnout Syndrome in Public Service: Legal, Administrative, and Institutional Impacts on the Mental Health of Public Servants

Amanda Cavalcante de Albuquerque¹

¹Residência em Clínica Médica e Medicina Intensiva pelo Hospital de Base Ary Pinheiro, Porto Velho, Rondônia. ORCID: 0000-0001-5891-8074. E-mail: amandacavalcantealbuquerque@outlook.com.

RESUMO: A Síndrome de Burnout tem se consolidado como um dos principais problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, afetando significativamente servidores públicos submetidos a elevados níveis de pressão, sobrecarga laboral e exigências institucionais. O presente estudo analisa os impactos jurídicos e administrativos da Síndrome de Burnout na Administração Pública, destacando suas repercussões sobre a saúde dos servidores e sobre a eficiência da prestação dos serviços públicos. Utilizando pesquisa bibliográfica, documental e análise da legislação pertinente, examina-se a proteção constitucional à saúde, os direitos assegurados aos servidores acometidos pela síndrome e a responsabilidade estatal na promoção de ambientes laborais saudáveis. Além disso, investigam-se os reflexos do adoecimento ocupacional na produtividade, no absenteísmo e nos custos administrativos. Conclui-se que a implementação de políticas preventivas e programas institucionais de promoção da saúde mental constitui medida indispensável para a valorização dos servidores e para o fortalecimento da eficiência administrativa.

Palavras-chave: Burnout; Serviço público; Saúde mental; Servidor público; Administração Pública.

ABSTRACT: Burnout Syndrome has become one of the main problems related to mental health in the workplace, significantly affecting public servants exposed to high levels of pressure, work overload, and institutional demands. This study analyzes the legal and administrative impacts of Burnout Syndrome within Public Administration, highlighting its effects on employees' health and on the efficiency of public service delivery. Through bibliographical and documentary research, as well as the analysis of relevant legislation, the study examines constitutional protection of health, the rights guaranteed to public servants affected by the syndrome, and the State's responsibility in promoting healthy work environments. Furthermore, it investigates the consequences of occupational illness on productivity, absenteeism, and administrative costs. The findings indicate that the implementation of preventive policies and institutional mental health programs is essential for valuing public servants and strengthening administrative efficiency.

Keywords: Sustainability. Public Management. Environmental Governance. Public Administration. ESG.

RESUMEN: El Síndrome de Burnout se ha consolidado como uno de los principales problemas relacionados con la salud mental en el entorno laboral, afectando significativamente a los servidores públicos sometidos a altos niveles de presión, sobrecarga de trabajo y exigencias institucionales. El presente estudio analiza los impactos jurídicos y administrativos del Síndrome de Burnout en la Administración Pública, destacando sus repercusiones en la salud de los servidores y en la eficiencia de la prestación de los servicios públicos. Mediante investigación bibliográfica, documental y análisis de la legislación aplicable, se examina la protección constitucional de la salud, los derechos garantizados a los servidores afectados por el síndrome y la responsabilidad del Estado en la promoción de ambientes laborales saludables. Asimismo, se investigan los efectos de la enfermedad ocupacional sobre la productividad, el ausentismo y los costos administrativos. Se concluye que la implementación de políticas preventivas y programas institucionales de promoción de la salud mental es indispensable para valorar a los servidores públicos y fortalecer la eficiencia administrativa.

Palabras clave: Burnout. Servicio público. Salud mental. Servidor público. Administración Pública.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Nas últimas décadas, a saúde mental passou a ocupar posição de destaque nas discussões relacionadas ao mundo do trabalho, especialmente em razão do aumento significativo dos transtornos psíquicos associados às condições laborais contemporâneas. A intensificação das

exigências profissionais, a crescente pressão por resultados e a constante necessidade de adaptação a novos modelos organizacionais têm contribuído para o surgimento de doenças ocupacionais que afetam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout destaca-se como uma das principais manifestações do



adoecimento relacionado ao trabalho, sendo caracterizada por um estado de exaustão física e emocional decorrente da exposição prolongada a fatores estressores presentes no ambiente profissional. Em razão de sua elevada incidência e de seus impactos multidimensionais, a síndrome passou a despertar crescente interesse por parte da comunidade científica, dos gestores públicos e dos operadores do Direito.

Sob essa perspectiva, o fenômeno revela-se particularmente preocupante no âmbito do serviço público, espaço marcado por especificidades institucionais que frequentemente potencializam situações de desgaste emocional e psicológico. A expansão das demandas sociais, a limitação de recursos materiais e humanos, a burocratização dos procedimentos administrativos e a necessidade permanente de prestação eficiente dos serviços públicos constituem fatores que podem contribuir significativamente para a sobrecarga laboral dos servidores. Ademais, a responsabilidade inerente às funções exercidas por profissionais das áreas da saúde, educação, segurança pública e justiça amplia a exposição a condições capazes de desencadear processos de adoecimento mental. Como consequência, observa-se não apenas o comprometimento da saúde individual dos agentes públicos, mas também a produção de efeitos negativos sobre o desempenho institucional dos órgãos e entidades estatais.

Paralelamente, a Constituição Federal de 1988 consagrou a saúde como direito fundamental e dever do Estado, estabelecendo um amplo sistema de proteção destinado à promoção da dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho. Dessa forma, a preservação da saúde mental dos servidores públicos não se apresenta apenas como uma questão de gestão administrativa, mas também como uma exigência constitucional diretamente vinculada à efetivação dos direitos fundamentais. Nesse sentido, a ocorrência da Síndrome de Burnout no serviço público suscita relevantes discussões jurídicas relacionadas à responsabilidade estatal pela manutenção de ambientes laborais saudáveis, à garantia dos direitos dos servidores acometidos e à implementação de políticas públicas voltadas à prevenção dos riscos psicossociais. A análise dessas

questões revela-se indispensável para a construção de uma Administração Pública comprometida com a proteção integral de seus agentes.

Além dos aspectos relacionados à tutela jurídica da saúde, a problemática assume relevância sob a ótica dos princípios que regem a Administração Pública, especialmente o princípio da eficiência, previsto no artigo 37 da Constituição Federal. Isso porque o adoecimento dos servidores repercute diretamente na qualidade da prestação dos serviços públicos, ocasionando aumento dos índices de absenteísmo, crescimento dos afastamentos médicos, redução da produtividade e elevação dos custos administrativos. Em consequência, o Burnout deixa de constituir um problema restrito à esfera individual do trabalhador e passa a representar um desafio institucional capaz de comprometer a capacidade estatal de atender adequadamente às demandas da sociedade. Assim, torna-se imprescindível compreender a relação existente entre a proteção da saúde mental dos servidores e a concretização dos objetivos administrativos previstos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Diante desse cenário, o presente estudo tem por objetivo analisar os impactos jurídicos e administrativos da Síndrome de Burnout na saúde mental dos servidores públicos e na eficiência da Administração Pública. Para tanto, busca-se conceituar a síndrome e examinar sua evolução teórica, identificar os principais fatores associados à sua ocorrência no serviço público, investigar os direitos assegurados aos servidores acometidos pelo transtorno e avaliar os reflexos do adoecimento ocupacional sobre a gestão administrativa. Ademais, pretende-se discutir medidas preventivas e políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral público. A pesquisa desenvolve-se por meio do método dedutivo, utilizando abordagem qualitativa e fundamentando-se em levantamento bibliográfico, análise legislativa, doutrinária e jurisprudencial, com o propósito de oferecer uma compreensão abrangente acerca da temática e contribuir para o fortalecimento de práticas institucionais voltadas à valorização do servidor público.



2. A SÍNDROME DE BURNOUT E SUA EVOLUÇÃO CONCEITUAL

A Síndrome de Burnout constitui um dos mais relevantes fenômenos relacionados ao adoecimento mental decorrente das relações de trabalho na contemporaneidade. O avanço das transformações organizacionais, associado à intensificação das exigências profissionais e à crescente pressão por produtividade, contribuiu para que a saúde mental passasse a ocupar posição central nos debates científicos e institucionais. Nesse contexto, o Burnout consolidou-se como objeto de estudo multidisciplinar, envolvendo áreas como Psicologia, Medicina, Administração e Direito, sobretudo em razão de seus impactos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores e sobre o desempenho das organizações. Em razão de sua crescente incidência, a síndrome passou a ser reconhecida como um importante desafio para a promoção de ambientes laborais saudáveis e sustentáveis (Maslach, 2025).

Historicamente, as primeiras investigações acerca da síndrome foram desenvolvidas na década de 1970, quando se observou que determinados profissionais submetidos a elevados níveis de exigência ocupacional apresentavam sintomas persistentes de esgotamento físico e emocional. Posteriormente, o aprofundamento das pesquisas permitiu a ampliação da compreensão do fenômeno, evidenciando que seus efeitos ultrapassam o âmbito individual e repercutem diretamente sobre a produtividade, a qualidade dos serviços prestados e a eficiência organizacional. Assim, o Burnout passou a ser compreendido como uma resposta inadequada e prolongada a condições laborais adversas, assumindo relevância crescente nas discussões sobre saúde ocupacional e gestão institucional (Schaufeli, 2025).

Além disso, a evolução dos estudos científicos contribuiu para o reconhecimento internacional da síndrome como um fenômeno ocupacional associado ao estresse crônico relacionado ao trabalho. A inclusão do Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11)

representou importante marco para a consolidação de sua relevância no campo da saúde pública e da proteção do trabalhador. Sob essa perspectiva, a síndrome deixou de ser percebida apenas como uma dificuldade individual de adaptação ao ambiente profissional, passando a ser compreendida como resultado de fatores organizacionais, estruturais e institucionais que influenciam diretamente o bem-estar dos indivíduos (Organização Mundial da Saúde, 2025).

Diante desse cenário, a análise da Síndrome de Burnout exige uma abordagem integrada, capaz de considerar simultaneamente aspectos psicológicos, sociais, jurídicos e administrativos. Tal compreensão revela-se particularmente relevante no âmbito do serviço público, onde as demandas institucionais, a responsabilidade funcional e a necessidade de prestação contínua de serviços essenciais frequentemente expõem os servidores a condições favoráveis ao desenvolvimento do adoecimento ocupacional. Por essa razão, compreender a evolução conceitual da síndrome constitui etapa indispensável para a construção de mecanismos eficazes de prevenção e proteção da saúde mental dos trabalhadores (Mendes, 2026).

2.1 Conceito e características

A Síndrome de Burnout pode ser definida como um estado de exaustão física, emocional e mental decorrente da exposição prolongada a fatores estressores relacionados ao ambiente de trabalho. A expressão burnout deriva da língua inglesa e remete à ideia de esgotamento completo dos recursos físicos e psicológicos do indivíduo, refletindo uma condição de desgaste intenso capaz de comprometer significativamente a capacidade laboral. Diferentemente de situações ocasionais de cansaço ou desmotivação, a síndrome caracteriza-se pela persistência dos sintomas e pela progressiva deterioração do desempenho profissional e das relações interpessoais (Maslach, 2025).

Conforme os parâmetros estabelecidos pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11), elaborada pela Organização Mundial da Saúde, o Burnout é



compreendido como um fenômeno ocupacional resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi adequadamente administrado. A definição adotada internacionalmente identifica três dimensões fundamentais para sua caracterização: a exaustão emocional, o distanciamento mental em relação ao trabalho e a redução da eficácia profissional. Tais elementos demonstram que a síndrome não se restringe ao aspecto psicológico, mas afeta diretamente a produtividade, a motivação e a capacidade funcional do trabalhador (Organização Mundial da Saúde, 2025).

Sob uma perspectiva técnica, a exaustão emocional corresponde à sensação permanente de esgotamento energético, frequentemente acompanhada de fadiga intensa e dificuldade de recuperação física e mental. O distanciamento mental, por sua vez, manifesta-se por meio da indiferença, da irritabilidade e da perda progressiva do vínculo afetivo com as atividades profissionais. Já a redução da realização profissional relaciona-se à percepção de incompetência, baixa produtividade e diminuição do sentimento de utilidade no exercício das funções desempenhadas. Em conjunto, tais características comprometem significativamente a qualidade de vida do trabalhador e sua capacidade de desempenhar suas atribuições de maneira eficiente (Benevides-Pereira, 2025).

Importa destacar, ainda, que o Burnout não se confunde com o estresse ocupacional comum. Embora ambos estejam relacionados a fatores de pressão presentes no ambiente laboral, o estresse pode representar uma reação temporária do organismo diante de desafios específicos, ao passo que a síndrome constitui uma condição mais grave e duradoura, marcada pela incapacidade de adaptação aos agentes estressores. Dessa forma, o Burnout é amplamente reconhecido como uma das manifestações mais severas do adoecimento relacionado ao trabalho, exigindo acompanhamento especializado e intervenções institucionais adequadas (Schaufeli, 2025).

2.2 Fatores desencadeantes

A literatura especializada aponta que o desenvolvimento da Síndrome de Burnout decorre da interação entre fatores individuais e organizacionais, sendo estes últimos considerados os principais elementos desencadeadores do adoecimento ocupacional. Entre os fatores mais frequentemente associados à síndrome destaca-se a sobrecarga de trabalho, caracterizada pelo acúmulo excessivo de tarefas, pela insuficiência de recursos humanos e pela exigência contínua de elevados níveis de desempenho. Em ambientes marcados por tais condições, o trabalhador tende a experimentar níveis crescentes de desgaste físico e emocional, aumentando sua vulnerabilidade ao esgotamento profissional (Mendes, 2026).

Outro elemento amplamente relacionado ao surgimento da síndrome consiste no excesso de responsabilidades associado à baixa autonomia decisória. Em diversas organizações, especialmente no setor público, os profissionais assumem funções complexas e de grande relevância social sem que lhes sejam assegurados os recursos necessários para o adequado desempenho de suas atribuições. Essa discrepância entre responsabilidades e condições de trabalho favorece sentimentos de impotência, frustração e desvalorização profissional, fatores frequentemente identificados em indivíduos acometidos pelo Burnout (Dejours, 2025).

Ademais, conflitos interpessoais e problemas relacionados ao clima organizacional também desempenham papel relevante na gênese da síndrome. Ambientes caracterizados por relações hierárquicas excessivamente rígidas, comunicação deficiente, assédio moral e ausência de reconhecimento profissional tendem a produzir elevados níveis de sofrimento psíquico. Nessas circunstâncias, o trabalho deixa de representar fonte de realização pessoal e passa a ser percebido como elemento gerador de sofrimento contínuo, favorecendo o desenvolvimento de sintomas compatíveis com o Burnout (Freitas, 2026).

Não menos importante, a falta de reconhecimento profissional constitui um dos fatores mais recorrentes nas pesquisas relacionadas à saúde mental ocupacional. A



ausência de valorização institucional, a limitação das oportunidades de crescimento funcional e a percepção de injustiça organizacional contribuem significativamente para a perda da motivação e para o comprometimento da identidade profissional. Em razão disso, diversos estudos têm demonstrado que organizações capazes de promover ambientes laborais mais colaborativos, participativos e humanizados apresentam menores índices de adoecimento mental entre seus trabalhadores (Maslach, 2025).

2.3 Sintomas e consequências

Os sintomas da Síndrome de Burnout manifestam-se de maneira progressiva e multidimensional, abrangendo aspectos físicos, emocionais, cognitivos e comportamentais. Inicialmente, o indivíduo pode apresentar fadiga persistente, dificuldades de concentração, alterações do sono e sensação constante de esgotamento. Com a evolução do quadro, surgem sentimentos de desânimo, irritabilidade, ansiedade e perda de interesse pelas atividades profissionais anteriormente desempenhadas com satisfação. Em muitos casos, tais manifestações são interpretadas equivocadamente como simples cansaço, retardando o diagnóstico e agravando o processo de adoecimento (Benevides-Pereira, 2025).

Entre os sintomas mais característicos da síndrome destaca-se a exaustão emocional, considerada o núcleo central do Burnout. Trata-se de uma condição marcada pela sensação de esgotamento permanente, na qual o trabalhador percebe não possuir recursos físicos ou psicológicos suficientes para enfrentar as demandas do cotidiano profissional. Em consequência, atividades rotineiras passam a exigir esforço excessivo, comprometendo o desempenho funcional e a qualidade dos serviços prestados (Schaufeli, 2025).

Outro aspecto relevante corresponde à despersonalização, fenômeno caracterizado pelo desenvolvimento de atitudes negativas, distanciamento afetivo e insensibilidade em relação às pessoas atendidas ou aos colegas de trabalho. Tal comportamento representa uma

tentativa inconsciente de proteção emocional diante das pressões ocupacionais, mas acaba produzindo impactos negativos tanto para o trabalhador quanto para a organização. No serviço público, por exemplo, a despersonalização pode comprometer significativamente a qualidade do atendimento prestado à população e a efetividade das políticas públicas implementadas (Dejours, 2025).

Por fim, a redução da realização profissional constitui uma das consequências mais severas da síndrome. Nessa fase, o indivíduo passa a desenvolver sentimentos persistentes de incompetência, fracasso e inutilidade, percebendo seu trabalho como desprovido de significado ou relevância. Além dos prejuízos individuais, essa condição repercute diretamente sobre os índices de produtividade, os níveis de absenteísmo, o aumento dos afastamentos médicos e os custos institucionais relacionados à gestão de pessoal. Assim, evidencia-se que os efeitos do Burnout transcendem a esfera pessoal do trabalhador, alcançando a própria eficiência das organizações e justificando a adoção de medidas preventivas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho (Mendes, 2026).

3. A SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A proteção da saúde mental dos servidores públicos insere-se no conjunto de garantias fundamentais asseguradas pelo ordenamento jurídico brasileiro, constituindo elemento indispensável para a concretização da dignidade da pessoa humana e para a efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988. Em um contexto marcado pela crescente incidência de transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, torna-se imprescindível reconhecer que a saúde não se limita à ausência de enfermidades físicas, abrangendo igualmente o bem-estar psíquico e emocional dos indivíduos. Sob essa perspectiva, a promoção de ambientes laborais saudáveis representa não



apenas uma exigência de natureza administrativa, mas também um dever jurídico imposto ao Estado enquanto empregador e garantidor dos direitos fundamentais dos trabalhadores (Sarlet, 2025).

A relevância da temática torna-se ainda mais evidente quando se observa que os servidores públicos desempenham funções essenciais para a concretização dos direitos da coletividade, atuando diretamente na implementação de políticas públicas e na prestação de serviços indispensáveis à sociedade. Dessa forma, o comprometimento da saúde mental desses profissionais produz reflexos que transcendem a esfera individual, alcançando a própria capacidade estatal de atender adequadamente às demandas sociais. Em razão disso, a proteção da saúde ocupacional no serviço público deve ser compreendida como instrumento de valorização humana e de fortalecimento institucional, capaz de promover simultaneamente a dignidade do trabalhador e a eficiência administrativa (Di Pietro, 2026).

Além disso, a evolução das discussões jurídicas relacionadas ao meio ambiente do trabalho tem ampliado a compreensão acerca da necessidade de proteção contra riscos psicossociais, reconhecendo que fatores como sobrecarga laboral, assédio moral, pressão excessiva por resultados e ambientes organizacionais disfuncionais podem comprometer significativamente a saúde dos servidores. Nesse cenário, a prevenção do adoecimento mental assume caráter estratégico para a Administração Pública, exigindo a implementação de políticas permanentes voltadas à promoção do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho (Delgado, 2025).

Por conseguinte, a análise da saúde mental dos servidores públicos sob a ótica dos direitos fundamentais revela-se indispensável para a construção de uma Administração Pública compatível com os valores constitucionais contemporâneos. Trata-se de compreender que a proteção da integridade física e psicológica dos agentes públicos não constitui mera faculdade administrativa, mas verdadeiro dever estatal decorrente dos princípios constitucionais que orientam o Estado

Democrático de Direito. Nesse sentido, o reconhecimento da saúde mental como direito fundamental representa importante instrumento para a promoção da justiça social, da valorização profissional e da eficiência dos serviços públicos (Barroso, 2026).

3.1. A proteção constitucional à saúde

A Constituição Federal de 1988 promoveu significativa ampliação da tutela jurídica da saúde ao reconhecê-la como direito fundamental de todos e dever do Estado. Tal proteção encontra fundamento em diversos dispositivos constitucionais, destacando-se os artigos 1º, inciso III, 6º e 196, que estabelecem a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e asseguram a saúde como direito social indispensável ao desenvolvimento pleno da personalidade humana. A partir dessa perspectiva, a proteção da saúde mental dos servidores públicos passa a integrar o núcleo essencial dos direitos fundamentais garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro (Silva, 2025).

O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, constitui o principal fundamento para a proteção da integridade física e psicológica dos trabalhadores. Tal princípio orienta toda a estrutura constitucional brasileira e impõe ao Estado o dever de assegurar condições mínimas para uma existência digna. Consequentemente, a manutenção de ambientes laborais que exponham os servidores a riscos permanentes de adoecimento mental revela-se incompatível com os valores constitucionais que regem a Administração Pública e com os compromissos assumidos pelo Estado em matéria de proteção dos direitos humanos (Sarlet, 2025).

Paralelamente, o artigo 196 da Constituição estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo ser garantida mediante políticas sociais e econômicas voltadas à redução dos riscos de doenças e de outros agravos. A interpretação sistemática desse dispositivo permite concluir que a atuação estatal não deve restringir-se

ao tratamento das enfermidades já instaladas, abrangendo igualmente a implementação de medidas preventivas destinadas à promoção da saúde e à redução dos fatores de risco existentes no ambiente de trabalho. Tal compreensão assume especial relevância diante do aumento dos casos de Burnout e de outros transtornos relacionados ao exercício das atividades laborais (Moraes, 2026).

Sob essa ótica, a proteção constitucional à saúde dos servidores públicos impõe à Administração Pública a adoção de práticas capazes de assegurar condições adequadas para o desempenho das funções estatais. Assim, a criação de programas de acompanhamento psicológico, o monitoramento dos riscos psicossociais e a implementação de políticas de qualidade de vida no trabalho constituem medidas compatíveis com os mandamentos constitucionais e essenciais para a efetivação dos direitos fundamentais dos agentes públicos (Canotilho, 2025).

3.2 Dignidade da pessoa humana e meio ambiente do trabalho

A dignidade da pessoa humana representa um dos pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito e exerce profunda influência sobre as relações de trabalho desenvolvidas tanto na iniciativa privada quanto no setor público. No âmbito da Administração Pública, esse princípio exige que o servidor seja tratado como sujeito de direitos, merecedor de respeito, proteção e condições adequadas para o exercício de suas funções. Dessa forma, a preservação da saúde mental dos trabalhadores constitui requisito indispensável para a concretização da dignidade humana nas relações laborais contemporâneas (Barroso, 2026).

Nesse contexto, ganha destaque o conceito de meio ambiente do trabalho, entendido como o conjunto de condições físicas, organizacionais, sociais e psicológicas que influenciam o desempenho das atividades profissionais. A doutrina contemporânea passou a reconhecer que a proteção desse ambiente não se limita à prevenção de acidentes físicos, abrangendo igualmente a eliminação de fatores capazes de gerar sofrimento psíquico e adoecimento

emocional. Assim, a construção de ambientes laborais saudáveis tornou-se requisito fundamental para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para a promoção do bem-estar coletivo (Fiorillo, 2025).

A crescente preocupação com os riscos psicossociais decorre do reconhecimento de que práticas organizacionais inadequadas podem produzir danos tão significativos quanto aqueles decorrentes de agentes físicos ou químicos. Situações de assédio moral, excesso de cobrança, jornadas excessivas, metas inalcançáveis e ausência de suporte institucional constituem exemplos de fatores capazes de comprometer gravemente a saúde mental dos servidores públicos. Por essa razão, a prevenção desses riscos deve integrar as estratégias de gestão adotadas pela Administração Pública, em conformidade com os princípios constitucionais da proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana (Delgado, 2025).

Além disso, a promoção de um meio ambiente laboral saudável contribui diretamente para o fortalecimento das relações institucionais, para a valorização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Em consequência, a proteção da saúde mental dos servidores deve ser compreendida não apenas como medida de caráter humanitário, mas também como instrumento essencial para a concretização dos objetivos constitucionais da Administração Pública e para a construção de organizações mais eficientes e sustentáveis (Di Pietro, 2026).

3.3 Dever estatal de proteção ao servidor público

O dever estatal de proteção ao servidor público decorre diretamente dos princípios constitucionais que orientam a atuação da Administração Pública e da condição do Estado como responsável pela organização das relações funcionais. Ao assumir a posição de empregador público, o Estado passa a ter a obrigação jurídica de proporcionar condições adequadas para o exercício das atividades laborais, garantindo a proteção da saúde física e mental dos



agentes responsáveis pela execução das políticas públicas e pela prestação dos serviços essenciais à coletividade (Moraes, 2026).

Tal responsabilidade institucional encontra fundamento não apenas na Constituição Federal, mas também em normas infraconstitucionais e em instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. A interpretação conjunta desses diplomas evidencia que a promoção da saúde ocupacional constitui dever permanente da Administração Pública, abrangendo ações preventivas, acompanhamento especializado e adoção de medidas destinadas à redução dos riscos existentes no ambiente de trabalho. Dessa forma, a atuação estatal deve ser orientada por uma perspectiva preventiva, capaz de evitar a ocorrência de situações que favoreçam o desenvolvimento de transtornos como a Síndrome de Burnout (Canotilho, 2025).

Sob esse enfoque, a implementação de programas institucionais voltados à saúde mental dos servidores revela-se medida indispensável para o cumprimento das obrigações constitucionais do Estado. A oferta de suporte psicológico, a realização de avaliações periódicas das condições de trabalho, a capacitação de gestores e a criação de canais destinados à prevenção do assédio moral constituem exemplos de iniciativas que contribuem para a construção de ambientes laborais mais seguros e humanizados. Além de proteger os trabalhadores, tais medidas fortalecem a capacidade institucional da Administração Pública e reduzem os custos decorrentes do adoecimento ocupacional (Sarlet, 2025).

Por fim, é importante destacar que a omissão estatal diante de condições laborais inadequadas pode gerar consequências jurídicas relevantes, inclusive no âmbito da responsabilidade civil. Quando comprovada a negligência da Administração na adoção de medidas destinadas à proteção da saúde dos servidores, torna-se possível o reconhecimento do dever de reparar os danos sofridos pelos trabalhadores. Assim, a proteção da saúde mental dos agentes públicos deve ser compreendida como obrigação jurídica permanente, diretamente vinculada à concretização dos direitos fundamentais e à promoção da eficiência

administrativa prevista no texto constitucional (Di Pietro, 2026).

4. O BURNOUT NO SERVIÇO PÚBLICO E OS DESAFIOS DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

A crescente incidência da Síndrome de Burnout no âmbito do serviço público tem despertado significativa preocupação entre estudiosos da Administração Pública, gestores institucionais e operadores do Direito. Tal realidade decorre das profundas transformações experimentadas pelo setor público nas últimas décadas, marcadas pela ampliação das demandas sociais, pela necessidade de modernização administrativa e pela busca contínua por maior eficiência na prestação dos serviços estatais. Embora tais mudanças tenham contribuído para o aprimoramento da gestão pública, também produziram novas formas de pressão ocupacional que impactam diretamente a saúde mental dos servidores (Bresser-Pereira, 2025).

Sob esse enfoque, o ambiente público apresenta características específicas que potencializam a exposição dos trabalhadores a fatores de risco psicossocial. A elevada responsabilidade funcional, o contato permanente com conflitos sociais, a limitação de recursos institucionais e a necessidade de atendimento às expectativas da população constituem elementos frequentemente associados ao desenvolvimento de quadros de esgotamento profissional. Consequentemente, a ocorrência do Burnout deixa de representar uma questão individual para assumir dimensão institucional, afetando o funcionamento dos órgãos públicos e comprometendo a qualidade dos serviços oferecidos à coletividade (Mendes, 2026).

Além disso, a complexidade das estruturas administrativas contemporâneas exige dos servidores elevados níveis de adaptação e desempenho. Em muitos casos, a pressão por resultados convive com restrições orçamentárias, déficit de pessoal e acúmulo de atribuições, criando um cenário propício ao desgaste físico e emocional. Diante dessa conjuntura, torna-se imprescindível analisar os



fatores específicos que favorecem o adoecimento ocupacional no setor público, bem como os reflexos desse fenômeno sobre a eficiência administrativa e sobre a concretização dos objetivos institucionais do Estado (Bergue, 2025).

Dessa maneira, a compreensão dos impactos do Burnout no serviço público demanda uma análise que ultrapasse os limites da saúde ocupacional e alcance aspectos relacionados à governança, à gestão de pessoas e à efetividade das políticas públicas. Afinal, a proteção da saúde mental dos servidores não constitui apenas uma medida voltada ao bem-estar individual, mas também um instrumento essencial para a promoção da eficiência administrativa e para a garantia da continuidade dos serviços prestados à sociedade (Di Pietro, 2026).

4.1 Particularidades do ambiente público

O ambiente de trabalho no setor público apresenta singularidades que o diferenciam significativamente das relações laborais verificadas na iniciativa privada. Entre essas características destaca-se a responsabilidade institucional atribuída aos servidores, que atuam diretamente na implementação de direitos fundamentais e na execução de atividades essenciais ao funcionamento do Estado. Tal circunstância impõe elevado grau de comprometimento profissional, frequentemente acompanhado por intensa pressão psicológica decorrente da relevância social das funções exercidas (Carvalho Filho, 2025).

Acresce-se a esse cenário a presença de estruturas burocráticas complexas, marcadas por procedimentos formais rigorosos, múltiplos níveis hierárquicos e elevado grau de responsabilização funcional. Embora tais mecanismos sejam indispensáveis para assegurar a legalidade e a transparência dos atos administrativos, sua excessiva rigidez pode gerar sentimentos de frustração, impotência e desmotivação entre os servidores, especialmente quando associada à dificuldade de solucionar demandas urgentes da população (Bergue, 2025).

Paralelamente, a ampliação das demandas sociais

tem imposto desafios cada vez maiores à Administração Pública. O crescimento populacional, a expansão dos direitos sociais e o aumento das expectativas dos cidadãos em relação aos serviços públicos contribuem para o acúmulo de tarefas e para a intensificação do ritmo de trabalho. Em diversas instituições, esse fenômeno é agravado pela insuficiência de recursos materiais e humanos, circunstância que frequentemente obriga os servidores a desempenharem múltiplas funções simultaneamente (Bresser-Pereira, 2025).

Outro aspecto relevante refere-se à escassez de pessoal observada em diversos setores da Administração Pública. A ausência de reposição adequada de quadros funcionais, somada ao aumento contínuo das demandas institucionais, favorece a sobrecarga laboral e amplia a exposição dos trabalhadores a fatores desencadeadores do Burnout. Em razão disso, a adoção de políticas voltadas à valorização dos servidores e ao fortalecimento das equipes de trabalho mostra-se fundamental para a redução dos riscos de adoecimento ocupacional (Mendes, 2026).

4.2 Setores mais vulneráveis

Embora a Síndrome de Burnout possa atingir servidores de diferentes áreas da Administração Pública, determinadas categorias profissionais apresentam maior suscetibilidade ao desenvolvimento do transtorno em razão das características específicas de suas atividades. Entre os setores mais vulneráveis destaca-se a área da saúde, cujos profissionais convivem diariamente com situações de sofrimento humano, elevada carga emocional, jornadas intensas e responsabilidade direta pela preservação da vida. Tais condições tornam médicos, enfermeiros e demais trabalhadores da saúde particularmente expostos ao esgotamento profissional (Silva, 2025).

Em sequência, o setor educacional também figura entre os ambientes mais afetados pelos riscos psicossociais. Professores e demais profissionais da educação enfrentam desafios relacionados à elevada carga de trabalho, às demandas pedagógicas crescentes, à insuficiência de recursos e à necessidade constante de adaptação às



transformações sociais e tecnológicas. Como resultado, observa-se significativo aumento dos casos de adoecimento mental entre trabalhadores vinculados às instituições de ensino públicas (Freitas, 2026).

No âmbito da segurança pública, a exposição contínua a situações de violência, tensão e risco permanente à integridade física constitui importante fator de vulnerabilidade. Policiais, agentes penitenciários e demais profissionais da área frequentemente desenvolvem elevados níveis de estresse ocupacional, circunstância que favorece o surgimento de transtornos psicológicos e compromete a qualidade de vida desses trabalhadores. A intensidade emocional inerente às funções desempenhadas exige acompanhamento especializado e políticas permanentes de suporte institucional (Moraes, 2026).

De igual modo, integrantes do Poder Judiciário também enfrentam fatores relevantes de desgaste ocupacional. Magistrados, servidores e demais operadores da justiça lidam cotidianamente com elevado volume processual, pressão por produtividade e responsabilidade decisória, elementos capazes de gerar significativa sobrecarga emocional. Diante desse contexto, a implementação de programas de prevenção e promoção da saúde mental torna-se indispensável para assegurar condições adequadas ao exercício das funções jurisdicionais (Barroso, 2026).

4.3 Consequências para a Administração Pública

Os impactos da Síndrome de Burnout ultrapassam os limites da esfera individual e alcançam diretamente a estrutura administrativa dos órgãos públicos. Entre as consequências mais evidentes encontra-se o aumento dos índices de absenteísmo, fenômeno caracterizado pelas faltas frequentes ao trabalho em decorrência de problemas de saúde. A recorrência de afastamentos compromete a continuidade das atividades institucionais e impõe sobrecarga adicional aos demais membros da equipe, favorecendo a perpetuação do ciclo de adoecimento

ocupacional (Mendes, 2026).

Associadamente, verifica-se crescimento significativo dos afastamentos médicos motivados por transtornos psicológicos relacionados ao trabalho. Essa realidade produz reflexos relevantes tanto na gestão de pessoas quanto na execução das políticas públicas, uma vez que a ausência prolongada de servidores reduz a capacidade operacional das instituições e dificulta o atendimento eficiente das demandas sociais. Ademais, a substituição temporária ou definitiva desses profissionais frequentemente implica aumento dos custos administrativos (Silva, 2025).

Cumprir destacar, ainda, que o Burnout exerce influência direta sobre os níveis de produtividade organizacional. Servidores acometidos pela síndrome tendem a apresentar redução da concentração, dificuldades na tomada de decisões e diminuição do engajamento profissional, fatores que comprometem a qualidade dos serviços prestados. Em consequência, a eficiência administrativa sofre impactos negativos que podem repercutir sobre a confiança da população nas instituições públicas (Bergue, 2025).

Somam-se a esses fatores os custos financeiros decorrentes da necessidade de tratamentos médicos, programas de reabilitação funcional e reposição de pessoal. Em determinadas situações, o adoecimento ocupacional pode resultar em readaptações permanentes ou aposentadorias por incapacidade, circunstâncias que ampliam os encargos suportados pelo Estado. Por conseguinte, a prevenção do Burnout deve ser compreendida também como estratégia de racionalização dos recursos públicos e de fortalecimento da gestão administrativa (Carvalho Filho, 2025).

4.4 O princípio da eficiência administrativa

A Emenda Constitucional nº 19/1998 introduziu



expressamente o princípio da eficiência no caput do artigo 37 da Constituição Federal, estabelecendo que a Administração Pública deve buscar o melhor desempenho possível na execução de suas atribuições. Esse princípio passou a orientar a atuação estatal no sentido da obtenção de resultados satisfatórios, da racionalização dos recursos disponíveis e da prestação de serviços públicos de qualidade à população. Nesse contexto, a saúde dos servidores assume relevância estratégica para a concretização dos objetivos administrativos constitucionalmente previstos (Di Pietro, 2026).

Nessa perspectiva, não há como dissociar a eficiência administrativa das condições de trabalho oferecidas aos agentes públicos. Organizações que negligenciam a saúde ocupacional de seus servidores tendem a enfrentar maiores índices de absenteísmo, rotatividade funcional e redução da produtividade, fatores incompatíveis com os parâmetros de desempenho exigidos pelo ordenamento jurídico. Portanto, a promoção da saúde mental deve ser compreendida como elemento integrante da própria gestão eficiente da Administração Pública (Bergue, 2025).

Por outro lado, ambientes laborais saudáveis favorecem o desenvolvimento de relações institucionais mais equilibradas, ampliam o comprometimento dos trabalhadores e contribuem para a melhoria contínua dos serviços públicos. A valorização do servidor, associada à implementação de políticas preventivas de saúde mental, produz benefícios que se refletem simultaneamente na esfera individual e na dimensão organizacional, fortalecendo a capacidade estatal de atender às necessidades da sociedade (Bresser-Pereira, 2025).

Diante disso, a proteção da saúde mental dos servidores públicos revela-se compatível com os princípios constitucionais da eficiência, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Mais do que uma medida assistencial, trata-se de instrumento essencial para assegurar a continuidade dos serviços públicos, a qualidade da atuação estatal e a efetiva concretização dos direitos fundamentais garantidos aos cidadãos. Assim, o

enfrentamento da Síndrome de Burnout deve integrar as estratégias permanentes de gestão e governança adotadas pela Administração Pública contemporânea (Sarlet, 2025).

5 REPERCUSSÕES JURÍDICAS DA SÍNDROME DE BURNOUT NO SERVIÇO PÚBLICO

A crescente incidência da Síndrome de Burnout no âmbito das relações laborais contemporâneas tem provocado relevantes reflexões no campo jurídico, especialmente no que concerne à proteção da saúde do trabalhador e à responsabilização das instituições empregadoras diante de condições laborais potencialmente nocivas ao equilíbrio biopsicossocial dos indivíduos. No contexto do serviço público, essa discussão adquire contornos ainda mais expressivos, uma vez que o Estado, simultaneamente responsável pela tutela dos direitos fundamentais e pela organização das relações funcionais, encontra-se submetido ao dever constitucional de assegurar condições dignas para o exercício das atividades desempenhadas por seus agentes (Sarlet, 2025).

Sob tal perspectiva, o reconhecimento jurídico do Burnout transcende a mera classificação médico-científica da enfermidade, inserindo-se em uma complexa rede de garantias constitucionais destinadas à proteção da dignidade da pessoa humana, da saúde e do valor social do trabalho. Com efeito, a consolidação da síndrome como fenômeno ocupacional internacionalmente reconhecido tem impulsionado significativas transformações na interpretação dos institutos jurídicos relacionados à saúde ocupacional, ampliando a compreensão acerca dos deveres estatais de prevenção, assistência e reparação dos danos decorrentes do adoecimento laboral (Delgado, 2025).

Nessa conjuntura, a análise das repercussões jurídicas da Síndrome de Burnout demanda uma abordagem abrangente, capaz de contemplar não apenas os direitos assegurados aos servidores acometidos pela enfermidade, mas também os deveres impostos à Administração Pública



na promoção de ambientes laborais saudáveis e na prevenção dos riscos psicossociais. Afinal, a proteção jurídica da saúde mental não pode ser concebida como medida acessória ou secundária, mas como elemento essencial para a efetivação dos direitos fundamentais e para a concretização dos princípios que regem a atuação administrativa (Moraes, 2026).

Por conseguinte, o enfrentamento jurídico da síndrome exige a construção de mecanismos institucionais capazes de compatibilizar a proteção da saúde dos servidores com os objetivos de eficiência e continuidade dos serviços públicos. Trata-se, em última análise, de reconhecer que a tutela da saúde mental dos agentes públicos constitui pressuposto indispensável para a legitimidade da atuação estatal e para a preservação da própria capacidade administrativa do Estado contemporâneo (Di Pietro, 2026).

5.1 Reconhecimento jurídico do Burnout

O reconhecimento jurídico da Síndrome de Burnout representa uma das mais relevantes evoluções verificadas no âmbito do Direito do Trabalho, do Direito Administrativo e da proteção à saúde ocupacional nas últimas décadas. Tal reconhecimento ganhou especial relevância a partir da inclusão da síndrome na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), elaborada pela Organização Mundial da Saúde, circunstância que fortaleceu sua legitimidade científica e ampliou sua relevância no campo das relações jurídicas envolvendo o ambiente de trabalho (Organização Mundial da Saúde, 2025).

Nessa linha de entendimento, a doutrina contemporânea tem sustentado que o Burnout deve ser analisado à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde e da valorização do trabalho, sobretudo quando demonstrado o nexo entre o adoecimento e as condições laborais às quais o trabalhador esteve submetido. Em tais hipóteses, a síndrome deixa de representar mero problema individual para assumir a condição de fenômeno ocupacional diretamente relacionado à organização do trabalho e às práticas institucionais

adotadas pelo empregador ou pela Administração Pública (Delgado, 2025).

Cumpra assinalar, ademais, que a legislação brasileira admite a equiparação de determinadas doenças ocupacionais ao acidente de trabalho quando comprovado o vínculo causal entre a enfermidade e o exercício das atividades profissionais. Embora o regime jurídico dos servidores públicos possua peculiaridades próprias, a interpretação sistemática das normas constitucionais e infraconstitucionais tem permitido o reconhecimento de situações em que o Burnout decorre diretamente das condições de trabalho impostas ao agente público, ensejando a aplicação de mecanismos de proteção jurídica compatíveis com a gravidade do quadro apresentado (Martins, 2026).

Destarte, a consolidação desse entendimento representa importante avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que amplia o reconhecimento institucional dos riscos psicossociais e fortalece a necessidade de implementação de políticas preventivas destinadas à preservação da saúde mental no ambiente laboral. Trata-se de movimento jurídico alinhado às tendências internacionais de valorização do trabalho humano e de proteção integral da pessoa do trabalhador (Sarlet, 2025).

5.2 Direitos dos servidores acometidos

Uma vez caracterizado o adoecimento ocupacional decorrente da Síndrome de Burnout, surge para o servidor público um conjunto de direitos destinados à proteção de sua integridade física e psicológica, bem como à garantia de condições adequadas para sua recuperação e reinserção funcional. Tais prerrogativas decorrem diretamente dos princípios constitucionais que asseguram a proteção da saúde, da dignidade humana e da valorização do trabalho como fundamentos essenciais do Estado Democrático de Direito (Moraes, 2026).



Inicialmente, destaca-se o direito ao afastamento para tratamento de saúde, medida indispensável para possibilitar o acompanhamento médico e psicológico adequado. Nessa hipótese, o servidor passa a usufruir das garantias previstas em seu respectivo regime jurídico, assegurando-se a manutenção dos direitos legalmente estabelecidos durante o período necessário à recuperação da capacidade laborativa. A finalidade primordial desse instituto consiste em evitar o agravamento do quadro clínico e promover condições efetivas para o restabelecimento da saúde do agente público (Carvalho Filho, 2025).

Paralelamente, merece destaque o direito ao acesso a tratamento especializado, compreendendo acompanhamento médico, psicológico e multidisciplinar compatível com as necessidades decorrentes da enfermidade diagnosticada. Em virtude da natureza complexa do Burnout, a abordagem terapêutica frequentemente exige atuação integrada de diferentes profissionais da área da saúde, circunstância que reforça a responsabilidade institucional do Estado na promoção de medidas adequadas de assistência ao servidor adoecido (Silva, 2025).

Não menos relevante é a possibilidade de readaptação funcional nos casos em que o retorno às atividades originalmente exercidas possa representar risco à saúde do trabalhador. Nesses casos, a Administração Pública deve avaliar a compatibilidade entre as limitações apresentadas pelo servidor e as atribuições inerentes ao cargo ocupado, promovendo, quando necessário, o exercício de funções compatíveis com sua condição física e psicológica. Trata-se de mecanismo destinado a conciliar a proteção da saúde com a preservação da capacidade laboral do agente público (Di Pietro, 2026).

Por derradeiro, em situações excepcionais nas quais a incapacidade laborativa se revele permanente e insuscetível de reabilitação, poderá ser reconhecido o direito à aposentadoria por incapacidade permanente, observados os requisitos previstos na legislação aplicável. Embora constitua medida extrema, tal possibilidade reafirma o compromisso do ordenamento jurídico com a proteção da dignidade humana e com a garantia de condições mínimas

de subsistência ao trabalhador acometido por enfermidade incapacitante (Martins, 2026).

5.3 Responsabilidade da Administração Pública

A análise da responsabilidade da Administração Pública diante dos casos de Burnout exige a observância dos deveres constitucionais relacionados à proteção da saúde e à promoção de ambientes laborais adequados. Em razão de sua posição institucional, o Estado não apenas exerce funções de gestão e direção das atividades desempenhadas pelos servidores, mas também assume o dever jurídico de prevenir riscos ocupacionais capazes de comprometer a integridade física e psicológica de seus agentes (Sarlet, 2025).

Nesse contexto, a omissão estatal na adoção de medidas preventivas pode ensejar consequências jurídicas relevantes, especialmente quando demonstrado que o adoecimento decorreu de circunstâncias relacionadas à organização do trabalho ou da ausência de providências destinadas à redução dos fatores de risco existentes no ambiente laboral. Situações envolvendo jornadas excessivas, sobrecarga funcional, assédio moral institucional, déficit crônico de pessoal e inexistência de programas de prevenção constituem exemplos frequentemente apontados pela doutrina como elementos aptos a caracterizar falhas na proteção da saúde ocupacional (Delgado, 2025).

Sob outro prisma, a responsabilidade civil do Estado encontra fundamento na necessidade de reparação dos danos suportados pelo servidor quando demonstrado o nexo entre a conduta administrativa e o prejuízo experimentado. Nesses casos, a indenização não possui apenas função compensatória, mas também caráter pedagógico e preventivo, estimulando a adoção de práticas institucionais mais compatíveis com os princípios constitucionais da eficiência, da legalidade e da dignidade da pessoa humana (Moraes, 2026).

Dessa forma, a responsabilização estatal deve ser compreendida como instrumento destinado à proteção dos



direitos fundamentais dos servidores e à promoção de uma cultura organizacional comprometida com a valorização do trabalho humano. Afinal, a prevenção do adoecimento ocupacional não constitui mera faculdade administrativa, mas obrigação jurídica diretamente vinculada aos deveres constitucionais atribuídos ao Poder Público (Carvalho Filho, 2025).

5.4 Jurisprudência e entendimentos dos tribunais

A evolução jurisprudencial relacionada à Síndrome de Burnout evidencia o progressivo reconhecimento da relevância jurídica dos transtornos mentais associados ao ambiente de trabalho. Embora durante longo período as discussões judiciais estivessem predominantemente concentradas em doenças físicas e acidentes típicos, os tribunais passaram a admitir, com maior frequência, a existência de danos decorrentes da exposição prolongada a condições laborais psicologicamente nocivas (Martins, 2026).

Nesse cenário, observa-se crescente valorização da prova técnica produzida por profissionais especializados, especialmente por meio de laudos médicos, perícias psicológicas e avaliações das condições organizacionais existentes no ambiente de trabalho. A partir desses elementos, torna-se possível verificar a existência do nexo causal entre o adoecimento e as atividades desempenhadas pelo servidor, aspecto fundamental para o reconhecimento dos direitos pleiteados em âmbito judicial (Silva, 2025).

Outrossim, os tribunais têm demonstrado maior sensibilidade em relação às situações envolvendo assédio moral, sobrecarga funcional e exposição contínua a condições organizacionais inadequadas. Em diversas decisões, reconhece-se que a proteção da saúde mental integra o conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, impondo ao empregador e à Administração Pública o dever de adotar medidas eficazes para prevenir danos psicológicos decorrentes do exercício profissional (Barroso, 2026).

À vista disso, a tendência jurisprudencial

contemporânea aponta para o fortalecimento da tutela jurídica da saúde mental no ambiente de trabalho, consolidando entendimento segundo o qual a proteção do trabalhador não pode restringir-se à prevenção de danos físicos. Pelo contrário, a efetivação dos direitos fundamentais exige a adoção de mecanismos capazes de assegurar também a integridade psíquica dos indivíduos, especialmente em contextos laborais marcados por elevada carga emocional e intensa pressão institucional. Assim, o reconhecimento judicial da Síndrome de Burnout representa importante instrumento de concretização dos valores constitucionais que orientam a proteção da pessoa humana e a promoção do trabalho digno (Sarlet, 2025).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como propósito analisar os impactos jurídicos e administrativos da Síndrome de Burnout na saúde mental dos servidores públicos e na eficiência da Administração Pública, partindo do seguinte problema de pesquisa: de que forma a Síndrome de Burnout afeta a saúde mental dos servidores públicos e quais são os reflexos jurídicos e administrativos decorrentes desse fenômeno para a atuação estatal? Ao longo do estudo, verificou-se que o Burnout constitui uma das manifestações mais significativas do adoecimento ocupacional contemporâneo, especialmente em ambientes laborais caracterizados por elevados níveis de exigência, pressão institucional, sobrecarga funcional e insuficiência de recursos humanos e materiais. Nesse contexto, constatou-se que o serviço público apresenta condições específicas que podem potencializar a exposição dos servidores a fatores de risco psicossocial, tornando indispensável a adoção de medidas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

À luz das análises desenvolvidas, a hipótese inicialmente formulada foi integralmente confirmada. Com efeito, verificou-se que a Síndrome de Burnout compromete significativamente a saúde física, emocional e psicológica



dos servidores públicos, produzindo repercussões que transcendem a esfera individual do trabalhador. Além dos prejuízos diretamente relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar dos agentes públicos, observou-se que o adoecimento ocupacional interfere negativamente na dinâmica institucional dos órgãos estatais, contribuindo para o aumento dos índices de absenteísmo, dos afastamentos por motivos de saúde, da redução da produtividade e da elevação dos custos administrativos. Dessa forma, restou evidenciado que a proteção da saúde mental dos servidores constitui requisito indispensável para a preservação da capacidade funcional da Administração Pública e para a adequada prestação dos serviços destinados à coletividade.

Entre as principais conclusões alcançadas, destaca-se o reconhecimento de que a saúde mental dos servidores públicos deve ser compreendida como direito fundamental diretamente vinculado aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção à saúde. Verificou-se, igualmente, que a evolução doutrinária, normativa e jurisprudencial tem contribuído para o fortalecimento da tutela jurídica dos trabalhadores acometidos pela Síndrome de Burnout, especialmente por meio do reconhecimento dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral e da ampliação dos mecanismos de proteção destinados aos servidores afetados. Ademais, constatou-se que a responsabilidade da Administração Pública não se limita à assistência posterior ao adoecimento, abrangendo também o dever preventivo de promover condições laborais adequadas e compatíveis com a preservação da integridade física e psicológica dos agentes públicos.

Sob outra perspectiva, os resultados obtidos demonstram a necessidade de fortalecimento das políticas públicas voltadas à promoção da saúde mental no serviço público. A crescente incidência de transtornos relacionados ao trabalho evidencia a insuficiência de abordagens meramente reativas, exigindo a implementação de estratégias permanentes de prevenção, acompanhamento e suporte institucional. Nesse sentido, medidas como a ampliação dos programas de assistência psicológica, a

capacitação de gestores para identificação precoce de fatores de risco, o monitoramento das condições organizacionais de trabalho e o desenvolvimento de ações voltadas à qualidade de vida dos servidores revelam-se instrumentos essenciais para a redução dos índices de adoecimento ocupacional. Tais iniciativas não apenas promovem a valorização dos trabalhadores, mas também fortalecem a capacidade institucional dos órgãos públicos.

Por fim, conclui-se que a prevenção da Síndrome de Burnout deve ser compreendida como uma exigência jurídica, administrativa e social, indispensável à concretização dos valores constitucionais que orientam o Estado Democrático de Direito. A proteção da dignidade dos servidores públicos e a promoção de ambientes laborais saudáveis constituem pressupostos fundamentais para a construção de uma Administração Pública eficiente, humana e comprometida com a efetivação dos direitos fundamentais. Assim, o enfrentamento dos fatores que contribuem para o adoecimento mental dos agentes públicos não representa apenas uma medida de proteção individual, mas um investimento estratégico na qualidade dos serviços públicos, na eficiência administrativa e no fortalecimento das instituições responsáveis pela promoção do interesse coletivo.

REFERÊNCIAS

- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2022.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 4. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 maio 2026.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional**. São Paulo: Editora 34, 2018.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2018.
- CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 27, n. 4, p. 403-410, 2011.



- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2025.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: JusPodivm, 2025.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 38. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2025.
- FREUDENBERGER, Herbert J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, New York, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.
- LEITER, Michael P.; MASLACH, Christina. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2025.
- MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, New York, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.
- MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Burnout at work: a psychological perspective**. New York: Routledge, 2017.
- MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. Curitiba: Juruá, 2018.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2025.
- OLIVEIRA, Amanda de Araújo; CORREIA NETO, Jorge da Silva; MIRANDA, Igor Bega de. Síndrome de Burnout no serviço público brasileiro: uma revisão sistemática. **Revista DCS**, v. 1, n. 1, p. 1-18, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/2853>. Acesso em: 18 maio 2026.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 25 maio 2026.
- PALAZZO, Lílian dos Santos; CARLOTTO, Mary Sandra; AERTS, Denise Rangel Ganzo de Castro. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 6, p. 1066-1073, 2013. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rsp/article/view/53461>. Acesso em: 22 maio 2026.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.
- SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P.; MASLACH, Christina. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 204-220, 2009.
- SILVA, Andréa Tenório Correia da; MENEZES, Paulo Rossi. Burnout syndrome and common mental disorders among community-based health agents. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 42, n. 5, p. 921-929, 2008. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rsp/article/view/32516>. Acesso em: 28 maio 2026.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 46. ed. São Paulo: Malheiros, 2025.
- SOUZA, Matheus Manganelo; CAPPELLARI, Gabriela; GOULARTE, Jeferson Luís Lopes et al. Burnout syndrome and the public sector: the perception of professionals working in the Specialized Care Service (SAE). **Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 36-59, 2023. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/57556>. Acesso em: 03 jun. 2026.
- MARTINS, Solange de Souza. Síndrome de Burnout no serviço público: impactos organizacionais e desafios para a gestão de pessoas e saúde mental. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 12, n. 5, p. 1-16, 2026. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/26194>. Acesso em: 08 jun. 2026.

