

Visão do Direito



Elisa Alonso

Advogada especialista em direito trabalhista, pós-graduação em direito público e direito do trabalho. Foi vice-presidente da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil no Distrito Federal (OAB-DF)

Burnout e a nova geração: por que as empresas precisam se adaptar a um trabalhador mais vulnerável?

O ano de 2025 foi marcado por um aumento expressivo no número de ações trabalhistas relacionadas ao burnout. Somente no primeiro semestre, registrou-se um crescimento de 14,5%, sinalizando não apenas um alerta jurídico, mas a consolidação de um novo cenário humano dentro das organizações. A Geração Z, que hoje ingressa no mercado de trabalho, traz consigo competências relevantes, mas também vulnerabilidades emocionais próprias do seu tempo, decorrentes da hiperconectividade, pressão por resultados imediatos e maior exposição ao estresse contínuo.

Nesse contexto, as empresas não ocupam o papel de vilãs, mas passam a contribuir para o agravamento do problema quando tentam responder a essa nova dinâmica com modelos de gestão pensados para uma realidade que já não existe.

Não se pode ignorar que o burnout passou a ocupar um espaço central nas discussões de saúde mental no mundo do trabalho, sobretudo após o seu reconhecimento, em 2022, pela Organização Mundial da Saúde, como condição diretamente relacionada ao exercício laboral. Paralelamente, os registros do INSS revelam números recordes: mais de 421 mil afastamentos em 2023, além de estimativas que apontam que cerca de 30% da população ocupada apresenta sintomas compatíveis com esgotamento profissional.

Esses dados revelam um cenário em que, mesmo empresas bem estruturadas, ainda se encontram em processo de amadurecimento para identificar, gerir e mitigar riscos

psicossociais, especialmente quando estes se relacionam a um perfil de trabalhador que percebe, responde e se relaciona com o ambiente de trabalho de maneira distinta das gerações anteriores.

A Geração Z apresenta traços específicos que a tornam mais suscetível ao burnout. A hiperconexão constante compromete a capacidade de realmente se desligar, criando uma sensação permanente de urgência e comparação social. A pressão econômica relacionada a salários iniciais mais baixos e custo de vida elevado, além da competitividade do mercado se soma a um repertório emocional ainda em formação, marcado por maior oscilação de humor, insegurança, medo de fracassar e dificuldade em lidar com frustrações.

Não se trata, aqui, de rotular a geração como “frágil”, mas de reconhecer vulnerabilidades reais, decorrentes de mudanças sociais e tecnológicas, que exigem das organizações novas formas de escuta, gestão e suporte.

Quando esse perfil chega ao ambiente corporativo, normalmente marcado por metas, cobranças e exigências próprias do mundo do trabalho, o choque é inevitável. Muitas empresas já ajustaram processos internos, criaram setores específicos e canais para acolhimento, além de flexibilizarem rotinas, mas, ainda assim, enfrentam o desafio de compreender a fundo como essa geração funciona.

A análise aqui não se dirige às empresas que buscam se adaptar, mas à maneira como a velocidade da transformação humana supera a velocidade da transformação organizacional.

Apesar dos esforços adotados, a realidade é que persistem limites estruturais relacionados à formação das lideranças, ritmos operacionais que não podem ser reduzidos e exigências de produtividade que fazem parte da competitividade do mercado.

Diante deste cenário, não surpreende o crescente ajuizamento de ações sobre o tema. O Poder Judiciário tem sido, por diversas vezes, utilizado como canal inicial para solução de conflitos que sequer foram previamente levadas ao conhecimento das empresas.

Neste contexto, justamente para equilibrar a proteção à saúde do trabalhador com a necessidade de amadurecimento das práticas empresariais, a nova NR-1, que entrará em vigor em maio deste ano, passou a exigir de forma expressa a identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais, reforçando a importância de procedimentos internos estruturados e contínuos.

É inegável que a responsabilidade pela saúde mental não se concentra apenas no jovem trabalhador, da mesma forma que não se pode exigir das empresas a eliminação integral de todos os fatores potencialmente associados ao esgotamento, considerando a própria natureza da atividade econômica, as exigências de produtividade e a dinâmica competitiva do mercado.

O caminho mais consistente está no equilíbrio: organizações mais preparadas para oferecer suporte adequado e ambientes estruturados, e profissionais mais conscientes de que o ambiente de trabalho envolve desafios que demandam resiliência, capacidade de lidar com frustrações e desenvolvimento emocional contínuo.

O futuro do trabalho não será definido pela suposta fragilidade das novas gerações, nem por uma postura rígida das organizações, mas pela capacidade de ajuste mútuo. As empresas precisarão investir em lideranças emocionalmente preparadas, comunicação clara, políticas consistentes de saúde mental e ambientes saudáveis e organizacionalmente estruturados. A Geração Z, por sua vez, precisará desenvolver mecanismos de autorregulação, fortalecimento psicológico e compreensão das dinâmicas próprias e inevitáveis do ambiente profissional.

O burnout não é apenas um problema individual ou sintoma do ambiente de trabalho, mas um ponto de encontro entre vulnerabilidades individuais e limitações organizacionais. A solução não está em responsabilizar uma geração, nem exigir que as empresas façam milagres, mas em reconhecer que essa é a primeira grande transição emocional do mercado de trabalho no século XXI; reconhecer que, de fato, o mercado de trabalho passa por uma mudança relevante na forma como as pessoas lidam com pressão, desempenho e expectativas.

Diante dessas mudanças e da nova realidade do mercado de trabalho, torna-se imprescindível a construção de equilíbrio e maturidade de ambos os lados. Quando isso ocorre, conflitos tendem a ser tratados de forma mais preventiva, com redução da judicialização. Na ausência desse equilíbrio, a Justiça do Trabalho seguirá sendo o espaço onde se concentram tensões que o ambiente corporativo e o desenvolvimento individual ainda não conseguiram absorver.

Visão do Direito



Elvis Cavalcante Rosseti

Advogado da área cível do escritório Diamantino Advogados Associados

Abandono afetivo parental pode ser indenizável

A Lei Federal 15.240/2025, que alterou o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) para reconhecer expressamente o abandono afetivo parental como fato gerador do direito à indenização, entrou em vigor em 29 de outubro de 2025.

Os tribunais já reconheciam o abandono afetivo como ilícito civil, no entanto, a previsão legal confere agora maior segurança jurídica à matéria.

Importante destacar que o abandono afetivo não é a simples falta de demonstração de

amor pelo genitor, mas, sim, a omissão voluntária e injustificada em relação aos deveres de convivência, apoio e proteção que toda criança merece. Trata-se do descumprimento do dever jurídico de exercer a paternidade ou maternidade de forma responsável.

Ou seja, mesmo pagando pensão alimentícia um pai que rompe abruptamente e sem justificativa o contato com o filho de tenra idade, ignorando seu desenvolvimento, pode ter sua conduta caracterizada como abandono afetivo.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) já decidiu que o “dever jurídico de exercer a parentalidade de modo responsável compreende a obrigação de conferir ao filho uma firme referência parental, de modo a propiciar o seu adequado desenvolvimento mental, psíquico e de personalidade. “A inobservância que resulte em traumas ou prejuízos pode gerar o dever de reparação” (STJ, REsp 1.887.697/RJ, julgado em 23/09/2021).

O objetivo de impor uma indenização, portanto, não é compensar a falta de afeto sofrido, mas reparar um dano decorrente

da violação de um dever legal.

Além disso, deve ser provado, por meio de laudos e relatórios psicológicos ou psiquiátricos, que a omissão foi a causa de quadros de ansiedade, depressão, baixa autoestima ou outros traumas que afetem a personalidade e o desenvolvimento da criança.

A nova lei não se mostra eficaz na prevenção do abandono nem traz inovações relevantes, mas representa, ao menos, um avanço ao reconhecer que a infância é um valor a ser protegido.