Burnout exige prova técnica do nexo causal

Edição #92 29.09.2026 5 minutos de leitura

Autores

Fernanda Nasciutti

Matheus Henrique Silva Xavier

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

ESG Trabalhista BMA Review

Em resumo

O reconhecimento do burnout como fenômeno ocupacional pela CID-11 impulsionou ações trabalhistas no Brasil, mas não autoriza presumir a origem ocupacional de todo quadro de esgotamento. A caracterização como doença relacionada ao trabalho exige prova técnica do nexo causal, com análise do ambiente e da organização do trabalho, nos termos das Resoluções CFM nº 2.323/2022 e nº 2.430/2025. Sem esse rigor, cresce a insegurança jurídica e o risco de banalizar o tema.

Uma das grandes inovações da 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), foi o reconhecimento da Síndrome de *Burnout*, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como fenômeno ocupacional. O Brasil, em processo de implementação da CID-11, vem sentindo os efeitos desse reconhecimento no aumento expressivo de ações trabalhistas que buscam atribuir ao empregador responsabilidade por eventual adoecimento mental.

É diante desse cenário que se impõem cuidados em duas frentes. Se às empresas incumbe identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, dever exigido inclusive pelas novas diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego, aos profissionais de saúde e à Justiça do Trabalho compete redobrar o rigor ao reconhecer uma doença como ocupacional, e mais ainda o *burnout*, sob pena de banalizar um tema tão relevante quanto a saúde mental.

Critérios técnicos para o nexo causal do *burnout*

Não se nega a importância da análise clínica demonstrada em atestado ou relatório elaborado por médico particular. No entanto, a caracterização de doença ocupacional pressupõe demonstração inequívoca de nexo causal entre o adoecimento e as condições de trabalho, o que demanda critérios técnicos previstos na regulamentação médica aplicável.

Isso se faz necessário porque o adoecimento mental é multifatorial e próprio da vida contemporânea. Nesse sentido, o Ministério da Saúde, em consonância com a OMS, registra que *"os problemas de saúde mental resultam da coletividade, demandando políticas públicas, redes de proteção, melhores condições de vida, segurança alimentar e suporte comunitário"*. Não à toa, segundo a OMS, o Brasil lidera o ranking mundial de ansiedade, o que reforça a ideia de que o sofrimento psíquico pode decorrer de fatores que transcendem o trabalho.

Nesse mesmo sentido, a Resolução nº 2.323/2022 do Conselho Federal de Medicina (CFM) exige a análise do ambiente laboral para o estabelecimento do nexo causal, sendo expressa ao indicar que o estudo do local, da organização do trabalho, bem como o depoimento e a experiência de outros trabalhadores são elementos essenciais à identificação de fatores de risco que podem ou não culminar em esgotamento profissional. É a partir dessa investigação, desenvolvida por prova técnica, nos termos da Resolução CFM nº 2.430/2025, que se torna possível avaliar, do ponto de vista médico, se o adoecimento guarda relação direta com o trabalho ou decorre de fatores alheios ao ambiente laboral.

A normatização médica confirma que não deve haver presunção de que todo quadro de esgotamento tenha origem ocupacional. Essa cautela se torna ainda mais relevante quando se observa que a CID-11 restringe o *burnout* ao contexto ocupacional e o classifica como diagnóstico de exclusão, só podendo ser reconhecido após afastadas as demais hipóteses de transtornos mentais. A caracterização do *burnout* como doença relacionada ao trabalho exige, portanto, a análise das circunstâncias concretas do adoecimento, sobretudo das condições em que o trabalho foi prestado.

Resistência da Justiça do Trabalho e insegurança jurídica

O desafio está longe de ser simples, uma vez que, apesar dos parâmetros técnicos disponíveis, a Justiça do Trabalho, em geral, ainda se mostra resistente a uma análise aprofundada do ambiente laboral, essencial à caracterização do nexo causal em casos envolvendo transtornos mentais alegadamente relacionados ao trabalho, o que gera insegurança jurídica e contribui para banalizar o *burnout*.

Esses cuidados servem a um propósito comum: assegurar que situações efetivamente relacionadas ao trabalho sejam corretamente identificadas, sem atribuição automática de responsabilidade ao empregador em qualquer caso de saúde mental. Esse equilíbrio traduz o verdadeiro desafio, pois, em um cenário de crescente atenção à saúde mental nas relações de trabalho, é preciso garantir que a relevância do tema seja acompanhada do rigor técnico indispensável à correta caracterização.

Pontos principais

Quais cuidados empresas e Justiça do Trabalho devem adotar nos casos de *burnout*?

Se às empresas incumbe identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, dever exigido inclusive pelas novas diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego, aos profissionais de saúde e à Justiça do Trabalho compete redobrar o rigor ao reconhecer uma doença como ocupacional, e mais ainda o *burnout*, sob pena de banalizar um tema tão relevante quanto a saúde mental.

Atestado de médico particular basta para comprovar

burnout como doença ocupacional?

Não se nega a importância da análise clínica demonstrada em atestado ou relatório elaborado por médico particular. No entanto, a caracterização de doença ocupacional pressupõe demonstração inequívoca de nexo causal entre o adoecimento e as condições de trabalho, o que demanda critérios técnicos previstos na regulamentação médica aplicável.

O que as resoluções do CFM exigem para estabelecer o nexo causal do *burnout*?

Nesse mesmo sentido, a Resolução nº 2.323/2022 do Conselho Federal de Medicina (CFM) exige a análise do ambiente laboral para o estabelecimento do nexo causal, sendo expressa ao indicar que o estudo do local, da organização do trabalho, bem como o depoimento e a experiência de outros trabalhadores são elementos essenciais à identificação de fatores de risco que podem ou não culminar em esgotamento profissional. É a partir dessa investigação, desenvolvida por prova técnica, nos termos da Resolução CFM nº 2.430/2025, que se torna possível avaliar, do ponto de vista médico, se o adoecimento guarda relação direta com o trabalho ou decorre de fatores alheios ao ambiente laboral.

Todo caso de *burnout* deve ser presumido como doença ocupacional?

A normatização médica confirma que não deve haver presunção de que todo quadro de esgotamento tenha origem ocupacional. A caracterização do *burnout* como doença relacionada ao trabalho exige, portanto, a análise das circunstâncias concretas do adoecimento, sobretudo das condições em que o trabalho foi prestado.

Como a Justiça do Trabalho tem analisado o nexo causal em casos de *burnout*?

O desafio está longe de ser simples, uma vez que, apesar dos parâmetros técnicos disponíveis, a Justiça do Trabalho, em geral, ainda se mostra resistente a uma análise aprofundada do ambiente laboral, essencial à caracterização do nexo causal em casos envolvendo transtornos mentais alegadamente relacionados ao trabalho, o que gera insegurança jurídica e contribui para banalizar o *burnout*.

>> Continue descendo a barra de rolagem para ler os próximos artigos da BMA Review #92 ou leia a edição completa em PDF.

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Fernanda Nasciutti



Matheus Henrique Silva Xavier