

BURNOUT E SAÚDE MENTAL: QUANDO O ADOECIMENTO É DO TRABALHO

Os afastamentos por transtornos mentais bateram recorde em 2025. Entender a diferença entre benefício comum e acidentário, e como se prova a ligação com o trabalho, evita erros dos dois lados.

Alexandre Godwin · Advogado · Acidente e doença do trabalho · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

Em 2025, a Previdência Social concedeu 546.254 benefícios por incapacidade temporária ligados a transtornos mentais e comportamentais, 15,7% a mais do que em 2024. Ansiedade (166.489 concessões) e episódios depressivos (126.608) lideraram a lista. Os afastamentos por síndrome de burnout saltaram de 823, em 2021, para 7.595, em 2025, segundo o Ministério da Previdência Social.

Por trás dos números, há uma pergunta que interessa a empregados e empresas: quando esse adoecimento é considerado doença do trabalho, e o que isso muda?

O QUE É BURNOUT

Na Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11, código QD85), o burnout é descrito como uma síndrome resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. No Brasil, a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, atualizada pelo Ministério da Saúde em 2023, inclui o burnout entre os transtornos mentais associados ao trabalho.

Diagnóstico, porém, não é sinônimo de afastamento. O próprio Ministério da Previdência afirmou que não houve mudança no critério pericial: o benefício depende da comprovação, em perícia, da incapacidade para o trabalho.

BENEFÍCIO COMUM OU ACIDENTÁRIO?

Quando o afastamento passa de 15 dias, o INSS concede benefício por incapacidade temporária. A espécie importa:

- **Previdenciário (B31):** adoecimento sem relação reconhecida com o trabalho.
- **Acidentário (B91):** doença ou acidente relacionado ao trabalho. Nesse caso, a empresa continua depositando o FGTS durante o afastamento (art. 15, § 5º, da Lei 8.036/1990) e, ao fim do benefício, o empregado tem 12 meses de garantia de emprego (art. 118 da Lei 8.213/1991).

A classificação também repercute no Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que influencia a contribuição da empresa sobre os riscos do trabalho.

COMO A LIGAÇÃO COM O TRABALHO É RECONHECIDA

- **CAT:** a empresa deve emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência; na doença, considera-se a data do diagnóstico ou do início da incapacidade. Se a empresa não emitir, podem fazê-lo o próprio trabalhador, seus dependentes, o sindicato, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública (arts. 22 e 23 da Lei 8.213/1991).
- **NTEP:** o INSS presume a natureza acidentária quando há relação estatística entre a doença diagnosticada e a atividade econômica da empresa (art. 21-A da Lei 8.213/1991). A empresa pode contestar essa conclusão.
- **Concausa:** o trabalho não precisa ser a única causa. Basta que tenha contribuído para o adoecimento ou para o seu agravamento (art. 21, I).
- **Perícia judicial:** em ação trabalhista, o nexo costuma ser examinado por perito nomeado pelo juiz.

E DEPOIS DA DEMISSÃO?

A ligação com o trabalho pode ser reconhecida mesmo depois da dispensa. No Tema 125 de recursos repetitivos, o TST fixou que, nesse caso, a garantia de emprego não depende de afastamento superior a 15 dias nem de benefício acidentário: basta que se reconheça o nexo causal ou concausal entre a doença e o trabalho.

PARA O EMPREGADO

- Guarde atestados, relatórios médicos, receitas e exames, inclusive os de afastamentos curtos.
- Registre o que acontece: metas, jornadas, mensagens fora do horário, episódios de cobrança.
- Comunique a empresa e peça a emissão da CAT quando houver relação com o trabalho.
- Evite decisões impulsivas, como pedir demissão no auge da crise, sem orientação.

PARA A EMPRESA

- Inclua os fatores psicossociais no PGR, como exige a NR-1 desde maio de 2026.
- Acolha o atestado sem julgamento: "Recebi. Melhoras." Dúvidas se resolvem depois, com o médico do trabalho.
- Organize o retorno: avaliação com o médico do trabalho, ajustes de função e acompanhamento.
- Acompanhe a espécie dos benefícios e conteste o NTEP no prazo quando houver fundamento.
- Não tome decisões de dispensa sem verificar o histórico de saúde do empregado.

EM RESUMO

O burnout é reconhecido como doença relacionada ao trabalho, mas cada caso depende de prova: da incapacidade, para o INSS, e do nexo com o trabalho, para os direitos trabalhistas. Para o empregado, documentação é tudo. Para a empresa, prevenção e conduta no dia do atestado valem mais do que a defesa depois.

REFERÊNCIAS

1. Ministério da Previdência Social, dados de 2025 divulgados pela imprensa (Viva; Panorama Goiás; AMATRA1). ANAMT, levantamento com dados do INSS, janeiro de 2026.
2. Organização Mundial da Saúde, CID-11, código QD85.
3. Ministério da Saúde, Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, atualização de 2023.
4. Lei 8.213/1991, arts. 21, 21-A, 22, 23 e 118; Lei 8.036/1990, art. 15, § 5º.
5. TST, Tema 125 de recursos repetitivos.

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Cada caso depende de análise própria.