

Com nova onda de Covid-19, como ficam os afastamentos de trabalhadores? Veja tira dúvidas

A síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, passou a ser considerada doença ocupacional desde 1º de janeiro, após a sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Com isso, os trabalhadores passam a ter os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários previstos nas demais doenças relacionadas ao trabalho.

A síndrome, desencadeada pelo estresse crônico no trabalho, se caracteriza pela tensão resultante do excesso de atividade profissional e tem o esgotamento físico e mental, a perda de interesse no trabalho e a ansiedade e a depressão entre os sintomas (leia mais sobre a doença ao final da reportagem).

O que muda para o trabalhador

Com a mudança na 11ª Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), a síndrome passará a ter o código QD85 - até o ano passado, era o Z73. De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, para efeito de registro dos benefícios por incapacidade junto à Previdência, será necessário atualizar normativos internos e sistemas para fazer as atualizações da CID-11, e essa mudança deve ocorrer aos poucos.

De acordo com a advogada Cíntia Fernandes, especialista em direito do trabalho e sócia do Mauro Menezes & Advogados, o trabalhador com síndrome de burnout terá direito a licença médica remunerada pelo empregador por um período de até 15 dias de afastamento.

Já nas hipóteses de afastamento superior a 15 dias, o empregado terá direito ao benefício previdenciário pago pelo INSS, denominado auxílio-doença acidentário, que prevê a estabilidade provisória, ou seja, após a alta pelo INSS o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa no período de 12 meses após o fim do auxílio-doença acidentário.

Nos casos mais graves de incapacidade total para o trabalho, o empregado terá direito à aposentadoria por invalidez, mas é preciso passar pela perícia médica do INSS.

A advogada Lariane Del Vecchio, especialista em direito do trabalho do escritório Aith, Badari e Luchin, destaca que, além do afastamento e da estabilidade, o trabalhador acometido pela síndrome também tem direito a continuar a receber os depósitos de FGTS em sua conta, manutenção do convênio médico, indenização por danos morais em caso de violação a direitos de personalidade, danos materiais como gastos com medicação e consultas multidisciplinares, danos emergentes, como PLR e adicionais, e pensão vitalícia, que consiste em uma indenização que se leva em consideração a redução da capacidade laboral e o prejuízo financeiro provocado pela doença.

Na classificação, a OMS descreve o burnout como "uma síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito" e que se caracteriza por três elementos: "sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho e eficácia profissional reduzida".

De acordo com o doutor em direito do trabalho Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e professor da PUC-SP e FADISD-SP, essa classificação torna de forma direta a ligação da doença com o trabalho, o que acaba por gerar responsabilização para o empregador.

Mas a advogada Lariane ressalta que, para configurar a síndrome como doença ocupacional, é necessário provar a relação entre trabalho e doença.

“É o que chamamos de nexos causal, que é a evolução de uma doença preexistente. O grande problema neste caso é a subnotificação se o diagnóstico for incorreto. Muitas vezes o trabalhador não relata que a doença está relacionada ao ambiente laboral, e ela é diagnosticada como depressão, ansiedade e crise de pânico. Todos os acidentes de trabalho devem ser comunicados, independente da gravidade, mesmo que não haja afastamento e incapacidade para o trabalho”, orienta.

Cíntia Fernandes reforça a necessidade de comprovação mediante perícia e atestado médico.

“É necessário que o empregado apresente os atestados e laudos médicos para ter direito aos afastamentos. A partir do diagnóstico de doença relacionada ao trabalho, a empresa deverá emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho,

comunicando o INSS. Na hipótese de omissão do empregador, o próprio trabalhador poderá registrar a CAT na página do INSS”, informa.

Demandas judiciais já previam direitos

Segundo o advogado Celso Joaquim Jorgetti, sócio da Advocacia Jorgetti, a síndrome de burnout já é conhecida no meio jurídico trabalhista e previdenciário brasileiro como uma doença ocupacional pelas inúmeras demandas judiciais em busca dos direitos e garantias dos empregados e segurados.

“Agora, desde o dia 1º de janeiro, a doença deixou de ser abstrata e relacionada a várias causas e passou a compor o capítulo específico dos problemas gerados e associados ao emprego ou desemprego. Essa alteração demonstra um grande avanço no reconhecimento das doenças da era moderna”, avalia.

Jorgetti observa que a doença ocupacional está prevista na Lei 8.213/91 como adquirida pela atividade desenvolvida no trabalho ou pelo meio ambiente e é considerada como acidente de trabalho.

É responsabilidade do empregador evitar o adoecimento de seus funcionários, assim como zelar por um ambiente de trabalho saudável, seja presencial ou remoto, apontam os especialistas.

“A manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável é responsabilidade do empregador, o qual possui várias ferramentas para zelar da saúde de seus empregados, a começar pelo respeito a legislação vigente no que se refere à jornada de trabalho e aos intervalos. Além disso, é importante ter atenção às metas que são propostas, de modo que estejam dentro de um contexto de razoabilidade, principalmente ao considerar que as metas abusivas têm sido um dos principais fatores de esgotamento profissional. Associado a essas condutas, o empregador deve desenvolver programas preventivos em segurança e medicina do trabalho, com acompanhamento rigoroso e fiscalização quanto ao cumprimento”, alerta Cíntia Fernandes.

Na opinião de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, “é fundamental a realização de exames periódicos e a tentativa de manutenção de um ambiente de trabalho sadio sem excessos de jornada e respeito ao descanso dos trabalhadores tanto no trabalho presencial quanto em home office.

Na Justiça do Trabalho, a responsabilidade das empresas será avaliada a partir da análise do laudo médico comprovando a existência da síndrome de burnout,

evidenciando o histórico do trabalhador e avaliação do ambiente laboral, inclusive relatos de testemunhas, de acordo com o advogado Celso Jorgetti.

“Além disso, serão buscadas comprovações de degradação emocional e fatores causadores da síndrome, como assédio moral, metas excessivas ou cobranças agressivas e competitividade. Dessa forma, caberá às empresas garantirem programas preventivos para evitar a síndrome de burnout, com o propósito de implementar ações que, além de preservar a saúde mental do trabalhador, possam contribuir com o crescimento da corporação”, diz.

Entenda a doença

A síndrome do esgotamento profissional é resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso e tem as seguintes características:

sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia;
aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho;
redução da eficácia profissional.

De acordo com a neurocientista Ana Carolina Souza, a síndrome de burnout é um quadro psicológico associado a uma percepção de exaustão que ocorre de forma prolongada, ou seja, não é uma fadiga pontual.

“Esse cansaço excessivo é associado a uma forte perda de interesse e engajamento nas atividades de trabalho. Além disso, a percepção grande de esforço é somada a sentimentos negativos, como frustração, depressão ou a ausência de significado associado ao trabalho. Ou seja, a pessoa entende que se esforça ao máximo, mas não consegue ver nenhum fruto associado ao seu trabalho, não vê para onde vai toda essa dedicação. Muitas vezes a percepção é que se alcançou muito pouco ou que o que foi conquistado não tem valor”, diz.

Sintomas

Os sintomas mais comuns são sensação de esgotamento físico e mental, perda de interesse nas atividades de trabalho, sentimentos negativos associados ao ambiente de trabalho, falta de motivação para trabalhar, irritabilidade, depressão, ansiedade, baixa autoestima, dificuldade de concentração e pessimismo.

Alguns sintomas também podem ser físicos, como dores de cabeça constantes, enxaqueca, fadiga, palpitação, pressão alta, tensão muscular, insônia, problemas gastrintestinais, gripes e resfriados recorrentes.

Condições que favorecem a síndrome

O início dos sintomas pode se dar por um acúmulo de tarefas, um excesso de responsabilidades e um nível de exigência e pressão exagerados associados a uma alta demanda de trabalho. Esse cenário tende a favorecer a sensação de impotência e a falta de perspectiva, que junto com a sobrecarga de trabalho permitem o quadro.

“A síndrome de burnout está associada a uma desconexão entre aspectos importantes como o volume de trabalho, a percepção de controle do indivíduo sobre a situação, seu reconhecimento e as relações com as pessoas, inclusive os gestores”, afirma Ana Carolina.

Além disso, a diversidade de canais de comunicação disponíveis pode levar a uma sensação de sobrecarga. Isso pode gerar dificuldade de alinhamento de prioridades, excesso de cobrança, erros de comunicação, sentimentos negativos e percepção de maior distanciamento e frieza por parte dos gestores ou da empresa, salienta a neurocientista.

“Ao mesmo tempo que a tecnologia permite mais autonomia pode gerar a sensação de que as pessoas devem estar disponíveis para o trabalho constantemente, uma vez que podem responder e-mails e mensagens facilmente do seu celular. Isso traz um excesso de carga horária, mesmo quando a pessoa está fora do escritório o que, associado às cobranças e pressão, pode piorar ou favorecer um quadro de burnout”, afirma.

Como prevenir

Veja as dicas da neurocientista:

- O controle do estresse e o exercício saudável da liderança são fundamentais para a prevenção. É importante que os gestores estejam atentos aos seus colaboradores. Ao perceber que algum funcionário possa estar sob grande pressão, sobrecarregado ou desenvolvendo uma possível frustração associada ao trabalho, ele deve buscar formas de reverter o cenário e evitar

um desgaste maior.

- Nesse contexto, o exercício da empatia pode ser uma forma muito eficiente de leitura dos colaboradores, permitindo uma maior sensibilidade na hora de direcionar suas atividades e dar retorno sobre seu desempenho.
- Para os líderes, uma dica é sempre se lembrar qual é a importância daquela pessoa para a sua equipe, valorizando o que as pessoas têm em comum.
- Existem diferentes formas de exercitar a empatia; uma delas é dar atenção às pessoas. Quando conversar com elas, fazer contato visual e ouvir atentamente ao que dizem. Exercitar o que chamamos de “escuta ativa”, quando ouvimos o que o outro está dizendo, inibindo julgamentos e pensamentos para que de fato seja possível compreender a perspectiva e os sentimentos da pessoa que fala.

<https://www.spiai.com/com-nova-onda-de-covid-19-como-ficam-os-afastamentos-de-trabalhadores-veja-tira-duvidas-104365.html>

Veículo: Online -> Site -> Site Spiai.com