

Empresas devem adotar medidas contra as doenças psicológicas

A partir de maio, as firmas terão de identificar e reduzir fatores que impactam a saúde mental dos funcionários e que causam estresse e outros males

Caio Prates

do Portal Previdência Total

Os trabalhadores brasileiros contarão com uma nova ferramenta no combate às doenças psicológicas adquiridas no ambiente laboral. A partir de 26 de maio, as empresas deverão adotar medidas para identificar e reduzir fatores que impactam a saúde mental de seus profissionais, como estresse, síndrome de Burnout, longas jornadas, assédio moral e sobrecarga de trabalho, entre outros. A nova regra foi estabelecida pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) por meio da atualização da NR-1 (Norma Regulamentadora nº 1), que trata da saúde e segurança no trabalho.

Entre as principais mudanças, especialistas em Direito do Trabalho destacam a inserção do GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que obriga as empresas a implementarem um PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos). Essa nova determinação tem como objetivo identificar, avaliar e controlar os riscos ambientais e ocupacionais para evitar que os funcionários desenvolvam doenças relacionadas ao trabalho, como o Burnout. E o descumprimento do programa pode acarretar até multas para as empresas.

A Síndrome de Burnout, causada pelo estresse crônico no trabalho, passou a ser considerada doença ocupacional em 1º de janeiro de 2022, após sua inclusão na CID (Classificação Internacional de Doenças) da OMS (Organização Mundial da Saúde). Especialistas ressaltam que, na prática, isso garante aos trabalhadores os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários assegurados para outras doenças ocupacionais. Nos casos mais graves, o trabalhador pode ter direito à aposentadoria por invalidez.

A OMS descreve o Burnout como “uma síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito” e o caracteriza por três elementos: “sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional”.

O advogado Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados, destaca que a nova medida do governo federal é necessária, pois o esgotamento profissional é o principal fator da síndrome. “Em geral, o empregado sofre com esgotamento físico e mental, perda de interesse no trabalho e quadros crônicos de ansiedade e depressão. Nessas condições, o trabalhador pode perder sua capacidade de exercer a atividade profissional temporariamente ou de forma definitiva, dependendo do quadro clínico. A nova regra visa melhorar o ambiente de trabalho para evitar esse tipos de doenças”, alerta.

De acordo com a advogada Cíntia Fernandes, sócia do Mauro Menezes & Advogados, o trabalhador diagnosticado com Síndrome de Burnout tem direito a licença médica remunerada pelo empregador por até 15 dias de afastamento. “Se o afastamento superar esse período, o empregado terá direito ao benefício previdenciário pago pelo INSS, denominado auxílio-doença acidentário, que garante estabilidade provisória. Ou seja, após a alta do INSS, o empregado não pode ser dispensado sem justa causa pelo período de 12 meses. Nos casos mais graves de incapacidade total para o trabalho, o empregado pode requerer a aposentadoria por invalidez, mediante avaliação da perícia médica do INSS”, explica a especialista.

A advogada Lariane Del Vecchio, especialista em Direito do Trabalho do escritório Aith, Badari e Luchin, ressalta que, além do afastamento e da estabilidade, o trabalhador acometido pela síndrome tem direito a continuar recebendo os depósitos do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) em sua conta, manutenção do convênio médico, indenização por danos morais em caso de violação de direitos de personalidade, ressarcimento de danos materiais, como gastos com medicação e consultas multidisciplinares, danos emergentes, como PLR (Participação nos Lucros e Resultados) e adicionais, além de pensão vitalícia nos casos em que houver redução da capacidade laboral e prejuízo financeiro causado pela doença.

Laudos e exames são importantes para comprovação

Segundo a advogada Lariane Del Vecchio, para que a síndrome seja reconhecida como doença ocupacional, é necessário comprovar a relação entre trabalho e doença. “Isso é o que chamamos denexo causal, ou seja, a evolução de uma doença preexistente em razão do trabalho. O grande problema é a subnotificação dos casos quando o diagnóstico é incorreto. Muitas vezes, o trabalhador não relata que a doença está relacionada ao ambiente laboral, e ela acaba sendo diagnosticada como depressão, ansiedade ou crise de pânico. Todos os acidentes de trabalho devem ser comunicados, independentemente da gravidade, mesmo

que não haja afastamento ou incapacidade para o trabalho”, orienta.

Cíntia Fernandes reforça a necessidade de comprovação por meio de laudos e atestados médicos. “O empregado deve apresentar os documentos médicos para obter os afastamentos necessários. Caso a doença seja relacionada ao trabalho, a empresa deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) ao INSS. Se o empregador omitir essa obrigação, o próprio trabalhador pode registrar a CAT no site do INSS”, informa.

De acordo com Ruslan Stuchi, a síndrome já é reconhecida no meio jurídico trabalhista e previdenciário como doença ocupacional, devido às inúmeras demandas judiciais relacionadas aos direitos dos trabalhadores. “Agora, a doença deixou de ser tratada de forma abstrata e passou a compor um capítulo específico sobre problemas associados ao emprego ou desemprego”, conclui.

<https://www.dgabc.com.br/Noticia/4208876/empresas-devem-adotar-medidas-contra-as-doencas-psicologicas>

Veículo: Online -> Site -> Site Diário do Grande ABC - Santo André/SP