

Síndrome de Burnout já é reconhecida pela OMS; entenda o direito do trabalhador

Desde 1º de janeiro, a Síndrome de Burnout passou a ser considerada doença ocupacional.

A Síndrome de Burnout, ou como é conhecida popularmente, doença do esgotamento profissional, passou a ser considerada doença ocupacional em 1º de janeiro deste ano, após a sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Na prática, significa que estão previstos os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários assegurados para as demais doenças relacionadas ao emprego. E, nos casos mais graves, o trabalhador tem direito a aposentadoria por invalidez.

Síndrome de burnout

A Síndrome de Burnout é uma doença provocada pelo estresse crônico no trabalho, resultante do excesso de atividade profissional.

Em geral, o empregado tem o esgotamento físico e mental, a perda de interesse no trabalho, além de quadros crônicos de ansiedade e depressão. O trabalhador com esses sintomas perde sua capacidade de exercer a atividade profissional por um período ou de forma definitiva, dependendo de seu quadro clínico.

De acordo com a advogada sócia do Mauro Menezes & Advogados, Cíntia Fernandes, o trabalhador com a Síndrome de Burnout tem direito a licença médica remunerada pelo empregador por um período de até 15 dias de afastamento.

"Nas hipóteses de afastamento superior a 15 dias, o empregado terá direito ao benefício previdenciário pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (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 período do auxílio", explica a especialista.

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

A advogada especialista em Direito do Trabalho do escritório Aith, Badari e Luchin, Lariane Del Vecchio, destaca que, além do afastamento e da estabilidade, o trabalhador acometido pela síndrome também tem direito a continuar a receber os depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (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 Participação nos Lucros e Resultados (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.

Responsabilidade do empregador

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.

Essa classificação reforça a ligação da doença com o trabalho, o que pode gerar responsabilização para o empregador.

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

"É o que chamamos denexo 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 o Cadastro de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) na página do INSS", explica.

Com informações do Diário do Grande ABC

<https://www.hepfnercontabilidade.com.br/noticias/contabil/sindrome-de-burnout-ja-e-reconhecida-pela-oms%3B-entenda-o-direito-do-trabalhador/be0028aa-dc31-4e65-aa3b-0b73c7461c3c>

Veículo: Online -> Site -> Site Hepfner Contabilidade