

Afastamentos do trabalho causados por transtornos mentais têm elevação de 66%

No Brasil, as ocorrências saltaram de 283 mil, em 2012, para 471 mil registros em 2024

Caio Prates
do Portal Previdência Total

Os afastamentos do trabalho por transtornos mentais têm crescido de maneira preocupante no Brasil, revelando uma epidemia silenciosa dentro das empresas, bancos, hospitais e outras instituições. Segundo dados do Smartlab, com base em registros do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) entre 2012 e 2024, os afastamentos por motivos psicológicos saltaram de 283 mil para 471 mil, um aumento de 66%.

De acordo com especialistas, o ambiente de trabalho, cada vez mais marcado por metas inalcançáveis, insegurança profissional, pressão constante, exposição à violência e competição exacerbada, tem adoecido milhares de brasileiros. De acordo com o levantamento, gerentes de banco, escriturários, técnicos de enfermagem e vigilantes estão entre as categorias mais afetadas e também entre as que mais enfrentam dificuldades no reconhecimento do nexo entre o adoecimento e o trabalho.

“Já não se pode afirmar que se trata de casos isolados. Estamos diante de uma verdadeira era epidemiológica dos transtornos mentais laborais”, afirma a advogada Lariane Del Vechio, especialista em Direito Previdenciário e Trabalhista do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados.

O advogado Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados, destaca que entre as principais doenças mentais relacionadas ao trabalho estão a Síndrome de Burnout, a depressão, a ansiedade, a Síndrome do Pânico, a esquizofrenia, o estresse pós-traumático, o transtorno bipolar e a fobia social.

“Apesar dos números alarmantes, o reconhecimento do vínculo entre o transtorno mental e o ambiente laboral ainda encontra forte resistência. Muitos casos continuam sendo tratados como doenças comuns, quando claramente são consequência das condições de trabalho. A depressão e a Síndrome de Burnout estão entre os principais motivos de pedidos de afastamento no Brasil”, revela.

A advogada Cíntia Fernandes, sócia do Mauro Menezes & Advogados, explica que o trabalhador acometido por qualquer tipo de transtorno mental tem direito à licença médica remunerada pelo empregador por um período de até 15 dias de afastamento.

“Nas hipóteses de afastamento superior a 15 dias, o empregado passa a ter direito ao benefício previdenciário pago pelo INSS, denominado auxílio-doença acidentário, que prevê estabilidade provisória, ou seja, após a alta pelo INSS, o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa pelo período de 12 meses. Nos casos mais graves, em que houver incapacidade total para o trabalho, o empregado poderá ter direito à aposentadoria por invalidez, mediante avaliação da perícia médica do INSS”, explica a especialista.

Lariane Del Vechio acrescenta que, além do afastamento e da estabilidade, o trabalhador acometido por transtornos psicológicos tem direito à continuidade dos depósitos de FGTS, manutenção do convênio médico, indenização por danos morais (em caso de violação de direitos de personalidade), danos materiais (como gastos com medicação e consultas), danos emergentes (como perda de PLR e adicionais) e, em alguns casos, pensão vitalícia, que considera a redução da capacidade laboral e o prejuízo financeiro provocado pela doença.

PERÍCIA

A advogada Cíntia Fernandes reforça a importância da comprovação médica e pericial. “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 CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), informando o INSS. Caso o empregador se omita, o próprio trabalhador pode registrar a CAT diretamente na página do INSS”, orienta.

Quando a perícia médica do INSS reconhece que a doença foi causada ou agravada pelo trabalho, o benefício é concedido como auxílio-doença acidentário. Caso contrário, o segurado recebe auxílio-doença comum. A diferença, embora técnica, tem grande impacto jurídico e social, explica a advogada Lauriane.

“No auxílio acidentário, o trabalhador tem estabilidade de 12 meses ao retornar e a empresa deve continuar depositando o FGTS durante o afastamento. Já quando o benefício é enquadrado como auxílio comum, não há estabilidade, nem depósitos de FGTS, e a empresa não sofre qualquer consequência pelo adoecimento. Ao negar o enquadramento como doença ocupacional, o sistema transfere toda a responsabilidade ao trabalhador, enquanto empresas com ambientes tóxicos seguem impunes”, observa a especialista.

Legislação associa doenças a atividades

Os especialistas destacam que, há quase 20 anos, a legislação brasileira prevê um mecanismo chamado NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário), criado pela Lei 11.430/2006. O instrumento presume como ocupacionais determinadas doenças associadas a determinadas atividades – por exemplo, transtornos mentais em trabalhos com pressão extrema, riscos psicossociais ou cobrança abusiva.

No entanto, essa presunção legal raramente é aplicada. “O NTEP é um instrumento essencial de justiça previdenciária, mas, na prática, é subutilizado. Isso fragiliza a proteção de quem mais precisa e perpetua a lógica da culpabilização do trabalhador. Ele não pode carregar sozinho o peso do sistema”, ressalta Lauriane Del Vechio.

Ruslan Stuchi complementa que as doenças ligadas à saúde mental já são amplamente reconhecidas no meio jurídico trabalhista e previdenciário como doenças ocupacionais, diante das inúmeras demandas judiciais por direitos e garantias. “Essas enfermidades deixaram de ser abstratas e passaram a ser reconhecidas como consequência direta das condições de emprego e desemprego”, conclui.

<https://www.dgabc.com.br/Noticia/4266856/afastamentos-do-trabalho-causados-por-transtornos-mentais-tem-elevacao-de-66>

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