

Por Flávia Eadi de Castro (*)



A partir do dia 1 de janeiro deste ano, a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome de esgotamento profissional, na Classificação

Internacional de Doenças (CID). Após essa inclusão, ela começou a ser considerada uma doença ocupacional.

Na realidade, há anos se tentava essa modificação, uma vez que não há dúvidas de que o Burnout tem relação com o trabalho. Tanto é verdade, que agora passou para o CID 11, que é o estresse crônico relacionado ao trabalho.

Em 2019, a OMS classificou o Burnout como um “fenômeno ligado ao trabalho” e descreveu seus sintomas como sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados ao trabalho, e eficácia profissional reduzida.

Além disso, para se ter uma ideia, uma pesquisa da International Stress Management Association (Isma-BR), divulgada em 2019, aponta que 32% da população economicamente ativa sofria de burnout.

A verdade é que, mais do que a classificação em si, a mudança também é um alerta para as empresas redobram seus cuidados com a saúde mental dos colaboradores. A doença é adquirida ou agravada em decorrência do trabalho. Ou seja, não é um problema do trabalhador, mas sim do trabalho, daquele ambiente em que ele está inserido.

Quais as principais mudanças?

Antes, o receio do empregado em ter este diagnóstico, era de medo de represália e ser imediatamente demitido, uma vez que não tinha garantia alguma, já que se tratava de uma doença comum e não do trabalho.

Agora, aquele que sofre ou é diagnosticado com a Síndrome de Burnout, será afastado de suas atividades por tempo indeterminado ou tempo que o médico do INSS determinar. Além disso, ele terá mais garantias no emprego, justamente por ter passado a ser uma doença ocupacional.

Após a mudança de categoria, o empregado passa a ser afastado pelo código 91 (acidente de trabalho) e não mais pelo código 31 (doença comum), o que caracteriza que a empresa é, de certa forma, responsável ou colaborou para o funcionário adquirir aquela doença.

Após ser afastado, o empregado passa a ter estabilidade de um ano no emprego, após a alta médica do INSS (que não se sabe quanto tempo isso pode levar). Também tem direito a manutenção dos depósitos do seu FGTS, além de manter, em alguns casos, a complementação de seu salário pela empresa.

A depender também da gravidade da doença e da culpa da empresa pelo ocorrido com o empregado, poderá ainda gerar indenizações de ordem moral e material ao colaborador.

Qual o principal papel das empresas?

As empresas devem começar a ofertar treinamentos aos seus colaboradores e ações preventivas, a fim de evitar o assédio moral dentro da empresa. A Alta Direção precisa estar alinhada com os gestores para que não exponham o colaborador a metas inatingíveis e a exaustão, nem praticar atos que deixem o colaborador em situação vexatória perante outras pessoas.

Além disso, é importante elaborar um código de ética e conduta e um regulamento interno, juntamente com o setor de Compliance, a fim de investigar situações erradas dentro da empresa, através de canais de denúncias. Tudo isso irá ajudar a empresa a mitigar riscos e indenizações que poderão sofrer se demonstrado que a empresa se manteve inerte a estas questões.

As empresas precisam investir em trabalhos de prevenção com profissionais qualificados, como advogados especialistas em Compliance trabalhista, psicólogos e em treinamentos. Isso, certamente, trará um ambiente mais saudável àquela empresa e evitará que os colaboradores

sejam afetados por esta síndrome. Somente a prevenção evitará indenizações. Como sempre digo, “melhor prevenir do que indenizar”.

(*) **Flavia Eadi de Castro** é sócia no escritório RGL Advogados, advogada trabalhista empresarial, especialista em compliance trabalhista e idealizadora do perfil do Instagram @falatrabalhista

Fonte: Comunica PR, em 23.06.2022