

6 DE SETEMBRO DE 2024

ED. 10

Informe **JURÍDICO**

70 Fecomércio ES
anos CNC Sesc Senac
Sindicatos



SÍNDROME DE BURNOUT

E OS DESDOBRAMENTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

por Nilton Basílio Teixeira e Bruna Sabadini Pagotto Barbosa

OMS definiu Síndrome de Burnout em 2019

A 72ª Assembleia Mundial da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019, conceituou o “burnout” como uma “síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito”, sendo inserido no rol de doenças associadas ao emprego ou desemprego e classificado como CID-11, a partir de janeiro de 2022.

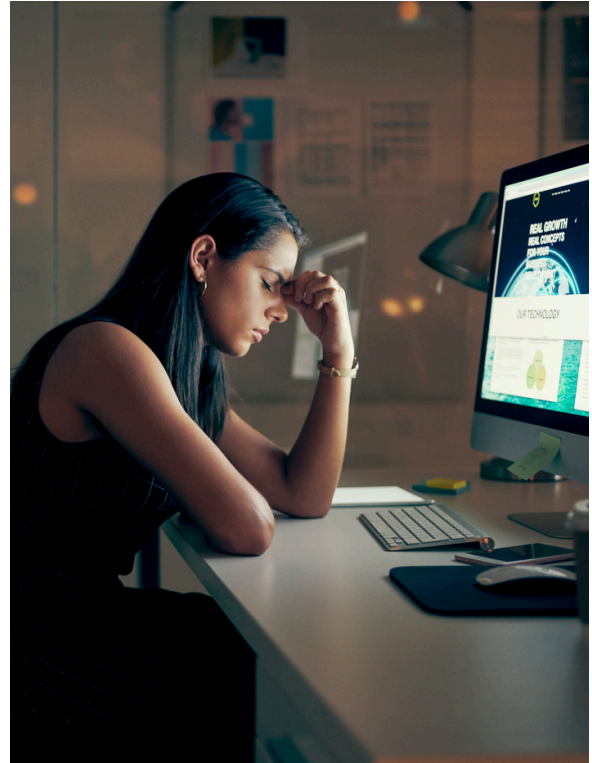
Da mesma forma, a Portaria GM/MS nº 1.999/2023, do Ministério da Saúde, atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), inserindo a Síndrome de Burnout no Capítulo V que dispõe sobre os transtornos mentais e comportamentais e a classificando sob a CID10 Z73.0 - “esgotamento (burnout)”.

O Ministério da Saúde definiu a doença como um “distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”. Assim, associada ao termo “esgotamento profissional”, a síndrome está intrinsecamente relacionada ao ambiente laboral e ao excesso de trabalho.



Fatores que contribuem para o burnout no ambiente de trabalho

A exigência de alta produtividade, o cumprimento de metas inalcançáveis, a necessidade de alcance de objetivos muito difíceis, acúmulo de funções, e a elevada carga horária e pressão sobre o trabalhador, dentre diversos outros fatores, contribuem para o surgimento de uma série de sintomas físicos e psicológicos no indivíduo, que levam à exaustão crônica. Tais sintomas, num primeiro momento, acabam sendo ignorados e não são tidos como o início da doença, acarretando em seu agravamento, diminuição da produtividade e necessidade de tratamento médico.



Sintomas que indicam a síndrome

O Ministério da Saúde destaca alguns dos principais sintomas que podem indicar a síndrome: cansaço excessivo, dor de cabeça frequente, insônia, dores musculares, alteração nos batimentos cardíacos, alterações repentinas de humor, negatividade constante, isolamento, problemas gastrointestinais, fadiga, pressão alta, tonturas, entre outros.

O diagnóstico deve ser feito por um profissional especialista, já que os

sintomas podem ser confundidos com outras condições de saúde mental.

Diante da demora ou dificuldade em identificar e diagnosticar a doença, é possível que o quadro se agrave a ponto de tornar o trabalhador incapaz de exercer suas atividades laborais, configurando a hipótese de acidente de trabalho, já que seu acometimento decorre justamente do ambiente de trabalho.

Trabalhador pode ter direito ao auxílio-doença acidentário

Quando comprovada a doença em decorrência do trabalho, e sendo necessário o seu afastamento por 15 dias consecutivos ou mais, o empregado fará jus ao recebimento de auxílio-doença acidentário (código 91).

Esse auxílio será garantido quando o trabalhador for afetado por alguma doença que tenha relação com o ofício ou, caso disponha de alguma enfermidade preexistente, haja o seu agravamento em decorrência do trabalho, ficando suspenso o seu contrato de trabalho.

Após a cessação do auxílio-doença acidentário, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91, o trabalhador terá direito à estabilidade acidentária, garantindo-se provisoriamente a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa pelo prazo mínimo de 12 meses.

Por outro lado, as empresas, em cumprimento ao art. 157, incisos I e II da CLT, devem obedecer às normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.





Empresas que promovem saúde mental recebem certificação

Dada a importância da temática da saúde mental do trabalhador, em março de 2024, foi promulgada a Lei nº 14.831, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabeleceu requisitos para a concessão da certificação.

Para obter a certificação, é necessário que a empresa atue em prol do desenvolvimento de ações e políticas internas que promovam saúde mental, bem-estar dos trabalhadores, além de transparência e prestação de contas.

Algumas das principais diretrizes que devem ser observadas pelas empresas para receber o certificado são:

- Oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
- Implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- Capacitação de lideranças;
- Promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental, por meio da realização de campanhas e de treinamentos;

- Promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- Incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;
- Divulgação regular das ações e políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- Manutenção de canais para receber sugestões e avaliações.

