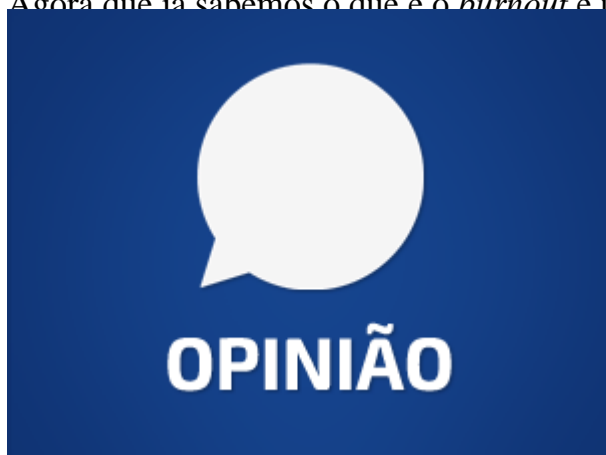


Flavia Castro: Consequências jurídicas do burnout

Agora que já sabemos o que é o *burnout* é uma doença ocupacional que decorre por exaustão físico e moral, vejamos quais as consequências para o empregador.



O trabalhador diagnosticado com *burnout* ficará afastado de

suas atividades laborais por auxílio doença acidentário (código B-91), junto ao INSS. Isso significa que o contrato de trabalho dele será suspenso até que retorne de alta médica.

Isso porque o artigo 4º, parágrafo único, da CLT estabelece que, apesar do afastamento do empregado de suas atividades laborativas a partir do 16º dia — com percepção do auxílio previdenciário —, haverá contagem do tempo de serviço, assim como o empregador continuará obrigado a depositar o FGTS do empregado durante todo o período de afastamento, nos termos do §5º do artigo 15 da Lei 8.036/90, em alguns casos decorrentes de convenção coletiva, e pode haver até mesmo complementação do salário, já que somente poderia receber até o limite do teto da Previdência Social.

Após a alta médica do INSS, o empregado passará pelo médico do trabalho da empresa, que também atestará ou não a sua alta. Caso esteja tudo certo, o empregado estará apto a retornar ao trabalho, nas mesmas condições em que trabalhava, ou ainda poderá ser reabilitado a outra função caso assim seja decidido pela perícia médica do INSS.

Suponhamos que houve a constatação de que o causador da doença ou aquele que a desencadeou foi o chefe imediato do empregado, ou seja, que fora seu assediador e o empregado, o assediado, tendo passado meses ou anos naquele estresse e sofrimento. O empregado é afastado e retorna ao mesmo posto e com seu mesmo chefe, por certo a empresa não tomou as devidas cautelas para afastamento do "assediador" e não haverá meios de o empregado retornar a esse ambiente laboral. O que fazer então?

A empresa, utilizando essa experiência, já deveria ter demitido o causador do dano ou, antes disso, realizado treinamentos dos seus gestores e da equipe para que todos fiquem alinhados com os princípios éticos, legais e morais da empresa, para que isso não mais ocorra.

Ainda assim, entendemos ser um trauma para o empregado ter que relembrar todo seu passado e retornar para essa situação, logo, o ideal é afastá-lo desse ambiente e realocá-lo em outro setor.



Mas, podem me perguntar agora, por que esse empregado então não foi demitido ao retornar ao trabalho? Porque pelo artigo 118 da Lei 8.213/91, após a alta do INSS por auxílio-doença acidentário, o empregado goza de estabilidade de 12 meses no emprego, não podendo, assim, ser demitido sem justa causa, apenas por justa causa ou pedido de demissão.

Pois bem, e se não for possível o retorno ao trabalho por essas questões acima expostas? Caso o empregado peça sua demissão, também perderá o direito à estabilidade, ou se for demitido por justa causa. Porém, se a empresa não tiver mais como realocá-lo, não restará outra alternativa senão demiti-lo sem justa causa e pagar o valor de sua estabilidade.

Além disso, dependendo das sequelas e do tratamento ofertado pela empresa na ajuda deste funcionário, o mesmo poderá ainda, sem prejuízo da sua estabilidade, pleitear na Justiça indenização por danos morais por todo o mal sofrido.

E como mensurar o valor desse dano? Muito embora seja um valor subjetivo, arbitrado pelo juízo e a seu critério, a chamada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, no artigo 223-G da CLT trouxe parâmetros para mensurar o dano, o que foi fortemente rebatido pelos juristas e doutrinadores, porém, há quem entenda justamente o contrário, que acabou com o subjetivismo e a arbitrariedade e agora os valores são pautados por lei.

Mas, enfim, sem adentrarmos ao mérito dessa questão sobre os valores, importante alertar o empregador que para se prevenir de problemas desse tipo o ideal é implementar um programa de *compliance* trabalhista efetivo, com programas de integridade, ética e treinamento, informando os princípios da empresa e aonde querem chegar.

Como já dito, canal de denúncia, regulamento interno, código de ética e conduta são primordiais para evitar que a empresa cometa erros e gere processos trabalhistas milionários.

O funcionário deve ser tratado com dignidade, afinal, esse é um dos princípios basilares do Direito social, insculpidos inclusive na Constituição Federal, no artigo 7º.

Ao dar o tratamento digno à pessoa, para que esta se sinta parte da empresa, valorizada, ela trabalhará com melhor produtividade, atingindo seus objetivos e as metas almejadas pela empresa muito mais rapidamente.

Portanto, a conclusão a que chegamos aqui seria de que as empresas não tenham medo de investir em programas efetivos de integridade, que agregarão maior valor às empresas e os funcionários trabalharão mais satisfeitos, todos sairão ganhando!

Lembre-se sempre: "Melhor prevenir do que indenizar".