

Curitiba, 14 de janeiro de 2022.

Nota Técnica nº 001/2022

	SÍNDROME DE BURNOUT
Documento	
Solicitante	GERÊNCIA RELAÇÕES SINDICAIS
Advogado	NARJARA ANDRIET
<p>Recebemos pedido de esclarecimento sobre a Síndrome de <i>Burnout</i>, em especial em razão dessa ter sido reconhecida como doença e incluída na 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças, a CID-11, que passou a vigorar a partir do dia 1º de janeiro de 2022.</p> <p>Antes de discorrermos sobre o tema, lembramos que ainda não foi publicado normativo do Ministério do Trabalho e Previdência incluindo a nova CID de <i>Burnout</i> na lista de doenças do Decreto 3.048/99, fixando o Nexo Técnico Epidemiológico para fins de concessão de auxílio-doença-acidentário. Assim, a princípio, ainda não seria possível o estabelecimento de nexo para fins previdenciários (administrativo) sem esta normatização.</p> <p>A Síndrome de <i>Burnout</i>, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional tem a seguinte definição: “é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.”¹</p> <p>É importante esclarecer que juridicamente, muito já se discutiu em ações trabalhistas para o reconhecer o nexo de causalidade de casos de ansiedade, depressão, crise de pânico e outros CID’s ligados a questões psicológicas, com o trabalho. Esse reconhecimento depende, via de regra, de realização de prova processual, inclusive pericial.</p> <p>Com o reconhecimento da síndrome como doença, os próprios médicos e o órgão previdenciário poderão fazer essa relação direta com o</p>	

¹ <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>

trabalho. Assim, temos que analisar como os peritos, inclusive do INSS, se portarão nas próximas concessões de benefícios.

Tal reconhecimento não quer dizer que as empresas não poderão mais estabelecer metas e as exigir de seus colaboradores, contudo, tal como ocorria previamente, a cobrança não deve ser excessiva ao ponto de levar seus empregados ao esgotamento psicológico.

Também orientamos que os empregadores, ao receberem a comunicação de uma doença ocupacional, façam a contestação via administrativa no órgão previdenciário, visando a maior participação da empresa em tal definição.

Por fim, entendemos pertinente que as empresas arquivem documentação de eventuais medidas preventivas no que tange à saúde mental dos seus trabalhadores.

É a presente Nota Técnica.

NARJARA ANDRIET

OAB/PR 50.506

Gerência Jurídica do Sistema FIEP

Esta nota técnica tem cunho meramente opinativo, não vincula o administrador em sua escolha por efetuar ou não a ação, de modo que nem os seus subscritores, nem a Federação das Indústrias do Estado do Paraná se responsabiliza pela utilização da tese nele defendida.